

Tidsbegränsade anställningar i bemanningsföretag

En otrygghet?

Fanny Dahnäs

HARH16 Kandidatuppsats i arbetsrätt
HT2012

Handledare
Lea Hatzidaki-Dahlström



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Innehållsförteckning

1. Inledning	10
1.1 Ämne Bakgrund	10
1.2 Syfte Frågeställning	11
1.3 Avgränsningar.....	12
1.4 Metod och material	12
1.5 Disposition.....	13
2. Tidsbegränsade anställningar	15
2.1 Tidsbegränsade anställningar – omfattning och funktion.....	15
2.2 Gällande rätt.....	17
2.2.1 Visstidsdirektivet	17
2.2.2 Lagen om anställningsskydd.....	18
2.3 Flexibilitet kontra anställningstrygghet	23
3. Bemanninganställda i Sverige	27
3.1 Bemanningensbranschen – omfattning och funktion	27
3.2 Rättslig reglering	29
3.2.1 Bemanningdirektivet	29
3.2.2 Uthyrningslagen.....	31
3.3 De bemanninganställdas anställningsvillkor	32
3.4 Kollektivavtal: Bemanningföretagen och LO-förbunden	34
4. Analys	37
4.1 Relationen visstidsanställda och inhyrda arbetstagare.....	37
4.2 Kollektivavtalsjämförelse	38
4.3 Har den bemanninganställda en otryggare visstidsanställning än den direkt anställda?	42
4.4 Avslutande kommentarer	43

Sammanfattning

Arbetsmarknadens strukturomvandling har under 1900-talet påverkat lagstiftningen på olika plan. Omvandlingen tog sin början under andra halvan av 1900-talet och markerar en övergång från traditionella långvariga anställningsformer till en ökning av icke traditionella anställningsformer i form av tidsbegränsade anställningar. De icke traditionella anställningarna utgör enligt en del fackförbund ett reellt hot mot anställningstryggheten.

Bemanningsbranschens legalisering år 1993 markerar slutet på en restriktiv lagstiftning i Sverige och utveckling har allt sedan dess ökat. Bemanningsanställda tillgodoser ur ett arbetsgivarperspektiv organisationers behov av flexibilitet på arbetsmarknaden där andelen visstidsanställda i branschen idag är större än andelen tillsvidareanställda medan den omvända relationen för arbetsmarknaden i övrigt gäller. Både visstidsanställda och inhyrda arbetstagare innefattas i kategorin atypiska anställningar och ses idag som ett komplement till varandra för att tillgodose flexibilitet. Svensk lagstiftning har emellertid varit noga med att inte skapa någon särreglering för de bemanningsanställda för att undvika en uppdelning mellan arbetstagare vilket innebär att båda arbetstagarkategorier faller under LAS tillämpningsområde i fråga om anställningsskydd och anställningsvillkor.

Då andelen visstidsanställda är fler i bemanningsbranschen än för den reguljära arbetsmarknaden i övrigt väcks frågan om de bemanningsanställda innehar en otryggare anställning än de direkt anställda. I den här uppsatsen undersöks därför regleringen av visstidsanställningar i kollektivavtal på LO-området för att ta reda på om det föreligger någon skillnad ur trygghetssynpunkt mellan dessa kategorier. Genom en jämförelse av bestämmelserna i kollektivavtalen har slutsatsen dragits att den visstidsanställda arbetstagaren i ett bemanningsföretag inte har en otryggare anställning än den direkt anställda. Anledningen beror till stor del på de flertal spärrar som infogats i bemanningsavtalet avseende rätten att ingå avtal om visstidsanställningar. Spärrarna innebär i praktiken att arbetsgivarens ensidiga handlingsutrymme att träffa avtal om visstidsanställningar minskar.

Nyckelord: Bemanningsanställda, direkt anställda, tidsbegränsade anställningar, flexibilitet, anställningstrygghet.

Summary in English

The social restructuring during the 1900s changed the Swedish labour market and its legislation on several levels. The transformation began in the second half of the 1900s and marks a transition from the traditional long-term employment in the agricultural and industrial sector to an increase of non-traditional forms of employment. The non-traditional employments are characterized by a short-term relationship between the employer and the employee. Some actors, especially the unions, see these employments as a threat to job security.

The legalisation of the staffing industry through The 1993 Act on Private Employment Exchange and Hiring Out of Employees marks the end of a restrictive regulatory structure in Sweden and the industry has increase ever since. Temporary Agencies Workers provide employers with flexible solutions to today's labour market demand and the amount of Temporary Workers is greater in this industry than on the labour market in general. Temporary Agency Workers and permanent workers with a short-term employment are both included in the category of atypical workers and are therefore seen as a complement to each other to provide flexibility. Swedish legislation, however, has been thoughtful not to create any specific regulation for the atypical workers to avoid a dualistic perspective on labour market relations. This means that The Employment Protection Act covers both Temporary Agency Workers and employees with a short-term employment to provide for job security.

As more Temporary Agency Workers are hired in a short-term employment than there are for the labour force in general a question about job security for these workers raises. Do the Temporary Agency Workers have a less secure employment than do the employees with a short-term employment not employed in the agency? To answer the question this paper examines the regulation of temporary employment in collective agreements at the area of LO to find out if there are any differences from the security point of view in terms and conditions of employment between these categories of workers.

Through a comparison of the provisions in these collective agreements it can be concluded that Temporary Agency Workers do not have a more precarious position than do the direct employed. The reason is largely dependent on the employer's decreased opportunity to negotiate temporary employment.

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolens domar
AMS	Arbetsmarknadsstyrelsen
CEEP	The European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest/Den europeiska organisationen för offentliga arbetsgivare
Ds	Departementsserien
EFS	European Trade Union Confederation/Europeiska fackliga samorganisationen
EG	Europeiska gemenskapen
EU	Europeiska unionen
EUT	Europeiska unionens officiella tidning
ILO	International Labour Organisation/Internationella Arbetsorganisationen
KOM	Kommissionsdokument
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen
LSR	Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund
Nr.	Nummer
Mom.	Moment
Prop.	Proposition
Skr.	Regeringens skrivelse
St.	Stycket
SOU	Statens offentliga utredningar
TCO	Tjänstemännens centralorganisation
UNICE	The Union of Industrial and Employers Confederation of Europe/Den europeiska organisationen för privata arbetsgivare

1. Inledning

Det här inledande kapitlet syftar till att ge läsaren en översikt över uppsatsen och dess undersökningsområde. I inledningen presenteras kort bakgrunden till framväxten av tidsbegränsade anställningar och bemanningsbranschen på svensk arbetsmarknad. I 1.2 presenteras uppsatsens syfte samt den frågeställning uppsatsen syftar till att besvara. I de tre sista avsnitten (1.3, 1.4 och 1.5) presenteras uppsatsens avgränsning, metodval samt disposition.

1.1 Ämne | Bakgrund

Den svenska arbetsmarknaden har under senare delen av 1900-talet genomgått omfattande utveckling och förändring. De bakomliggande orsakerna till utvecklingen och de förändringar som skett ligger främst i det ökade kravet på organisationerna och arbetskraftens flexibilitet för att lättare anpassa sig till arbetsmarknadsmässiga förhållanden. Dagens arbetsmarknad ställer med andra ord i högre grad än tidigare krav på flexibilitet i organisationer för att anpassa sig efter skiftande förhållanden och ändrade villkor. Historiskt sett har anställningsformerna under den tidiga delen av 1900-talet till största del bestått av långvariga fasta anställningar inom jordbruks- och industrisektorn medan utvecklingen under senare delen av 1900-talet kommit att gå mot en stark utveckling i den privata tjänstesektorn. Denna utveckling har gett upphov till andra anställningsformer där uppkomsten av marknaden för uthyrning av personal¹ har uppstått. I samband med detta har förekomsten av tidsbegränsade anställningar² ökat då de tillgodoser behovet av flexibilitet och möjliggör anpassning till marknadens skiftande krav och förändringar.³

Arbetslivets strukturomvandling samt legaliseringen av personaluthyrning har lett till att marknaden för uthyrningen av personal idag är långt mer utbredd än tidigare och sysselsätter en större andel av antalet arbetstagare på arbetsmarknaden. År 2011 var totalt omkring 1,4 % av de aktiva på arbetsmarknaden sysselsatta i bemanningsföretag. Siffran antas ligga något i underkant,⁴ men pekar likväl på en utveckling sedan slutet av 1990-talet då samma siffra uppmättes till 0,4 %.⁵ Trots den relativt låga siffran verkar trenden gå mot att i större utsträckning anlita och köpa tjänster från bemanningsföretag. Nyligen uppmärksammades det faktum att den statliga arbetsförmedlingen valt att ta hjälp av

¹ I uppsatsen även benämnt bemanningsbranschen.

² I uppsatsen även benämnt visstidsanställningar.

³ SOU 2011:5, s.51.

⁴ *Antal anställda och penetrationsgrad i bemanningsbranschen 2011*, Rapport från Bemanningsföretagen 2011, s.3.

⁵ Andersson Joona, Pernilla och Wadensjö Eskil, *Bemanningsbranschen 1998-2005: En bransch i förändring?*, 2010, SOFI, s.5.

Proffice för att rekrytera in arbetsförmedlare till sin verksamhet.⁶ I andra europeiska länder där bemanningsbranschen har en längre historia är antalet tidsbegränsade anställningar fler och det är därför rimligt att anta att branschen kommer att expandera ytterligare i Sverige.⁷ Efter nedgång i branschen under 1990-talet ökade bemanningsföretagens omsättning år 2010 kraftigt. Det finns därför anledning att tro att antalet sysselsatta inom bemanningsbranschen ökar.⁸

1.2 Syfte | Frågeställning

Den strukturella utvecklingen och förändringen på arbetsmarknaden påverkar organisationerna, vilket i sin tur påverkar det arbete som utförs och ställer krav på anställningsformerna. Flexibilitet innebär både en anpassning till de externa omvärldskraven men även anpassning internt inom organisationerna för att leva upp till de yttre kraven. Anpassning och flexibilitet kan tillgodoses genom inhyrning av arbetskraft men de förändringar som sker i arbetsstyrkan och anställningsformerna får emellertid inte innebära att inhyrd arbetskraft försätts i en sämre position än övriga yrkesarbetare.⁹

Mot bakgrund av arbetsmarknadens utveckling och förändring, vilket kommit att påverka den traditionella fasta anställningsformen som nu enligt en del utgör ett reellt hot mot anställningstryggheten, är syftet med uppsatsen att undersöka anställningstryggheten för uthyrda arbetstagare med utgångspunkt i tidsbegränsade anställningar. I fråga om anställningstrygghet avses i uppsatsen regleringen samt möjligheten att ingå avtal om visstidsanställningar i fråga om bl.a. längden på visstidsanställningar samt möjlighet att avbryta dem i förtid. I och med detta bortses från vissa aspekter av anställningstrygghet t.ex. företrädesrätten till återanställning.

Jag har valt att definiera de arbetstagare som innehar en tidsbegränsad anställning men som inte är uthyrda via ett bemanningsföretag, utan är anställda direkt hos arbetsgivaren, för de ”direkt anställda”. Genom att studera anställningstryggheten i visstidsanställningarna ämnar jag utreda om en inhyrd arbetstagare har en otryggare anställning i jämförelse med den direkt anställde. Uppsatsen tar sin utgångspunkt i att studera frågan om anställningstrygghet med utgångspunkt i de inhyrdas perspektiv och kommer därför att besvara frågeställningen utifrån de bemanningsanställdas perspektiv. Detta perspektiv kommer att ställas i relation till de direkt anställda för att utreda om någon skillnad föreligger. Uppsatsen syftar därför till att besvara följande frågeställning:

- Har den bemanningsanställda en otryggare visstidsanställning än den direkt anställde?

⁶ <http://www.dn.se/ekonomi/nu-ska-proffice-rekrytera-arbetsformedlare>

⁷ Andersson Joona Pernilla och Wadensjö Eskil, *Other forms of Employment: Temporary Employment Agencies and Self-Employment*, 2004, Discussion Paper No.1166, s.2.

⁸ SOU 2011:5, s.60f.

⁹ SOU 1997:58, s.25.

1.3 Avgränsningar

Uppsatsen är avgränsad till att omfatta visstidsanställda arbetstagare anställda i bemanningsbranschen i Sverige. När jag använder ordet bemanningsverksamhet hänvisar jag till bemanningsutredningens definition:

”Om inhyrning sker från ett bemanningsföretag är det frågan om sådan uthyrning som faller under bemanningsdirektivets bestämmelser”¹⁰

I Sverige driver bemanningsföretag även annan verksamhet än ren uthyrning men sådan verksamhet faller utanför uppsatsens studium då den inte faller under bemanningsdirektivets tillämpningsområde.¹¹ Uppsatsen syftar därmed till att avse rent uthyrningsarbete.

Vid granskningen av frågan om anställningstrygghet utgår uppsatsen som tidigare nämnts från de bemanningsanställdas perspektiv och ställer sedan bestämmelserna i relation till de direkt anställda. Kollektivavtalet för de direkt anställda är därför bifogat längst bak i uppsatsen.

Uppsatsen är avgränsad till att endast innefatta visstidsanställda arbetstagare som omfattas av de bifogade kollektivavtalen på LO-området. Analysen och slutsatsen tar därför sin utgångspunkt i dessa arbetstagarkategorier, och ämnar inte kunna generaliseras till andra arbetstagare då helt andra anställningsvillkor kan gälla beroende på regleringen i respektive kollektivavtal. Kollektivavtalet för LO-förbunden och Bemanningsföretagen kommer i uppsatsen fortsättningsvis att benämnas bemanningsavtalet.

1.4 Metod och material

I denna uppsats har den rättsdogmatiska metoden tillämpats för att söka svar på frågor om den gällande rättens innehåll (*de lege lata*). Då rättsdogmatiken går ut på att fastställa de rättsliga regleringarna tar uppsatsen sin utgångspunkt i de befintliga primärrättsliga källorna på området.¹² Vid jämförelsen av anställningstrygghet har jag emellertid utgått från kollektivavtal då arbetstagarna i detta fall omfattas av samma lagstiftning.

För att vidare förstå den primära rättens innehåll och funktion har de primära rättskällorna kompletterats med sekundära.¹³ För att vidga analysen och belysa tolkningar av den gällande rätten och förstå dess funktion har jag använt mig av normativt material, förarbeten och praxis. Trots att utgångspunkten i den rättsdogmatiska metoden är rättsreglerna har den här uppsatsen i viss mån kompletterats med samhällsvetenskaplig empiri i form av statistik för att skapa en överblick över bemanningsbranschens omfattning. I uppsatsen har huvudsakligen kollektivavtalet använts som normativt material eftersom det intar en särställning som normativ källa på arbetsrättsområdet i

¹⁰ SOU 2011:5, s.55f.

¹¹ SOU 2011:5, s.55f.

¹² Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 6 uppl.2010, Uppsala: Institut för bank- och affärsjuridik (IBA), s.167

¹³ Sandgren, Claes, *Om empiri och rättsvetenskap Del I*, Nr 3 1995-96, Juridisk Tidskrift, s.727ff.

Sverige.¹⁴ För att tolka syfte och innehåll av bestämmelserna i kollektivavtalet för de direkt anställda har avtalskommentarer använts. På grund av bristen på tillgång till kommentarer till bemanningsavtalet ställs dessa i relation till metallavtalet för att göra en jämförelse och slutligen besvara frågeställningen.

Då Sverige är ett av EU:s medlemsländer är vi bundna till att tillämpa gemenskapsrätten bestämmelser vilka står över den nationella rätten.¹⁵ I denna uppsats kommer därför EU-rätten att beaktas men jag vill poängtera att tyngdpunkten, så långt som möjligt, ligger vid att utgå från nationella förhållanden vid undersökningen av anställningstrygghetsfrågan. Eftersom det på området finns EU-direktiv utfärdade kommer jag givetvis att ta hänsyn till dessa bestämmelser men uppsatsen ämnar inte förklara framtida implementeringen av bestämmelserna och deras konsekvenser i den nationella rätten. Fokus ligger återigen på att studera anställningstrygghet med utgångspunkt i kollektivavtalen.

1.5 Disposition

Kapitel två redogör för tidsbegränsade anställningar. Inledningsvis ges en presentation av visstidsanställningars funktion och omfattning på svensk arbetsmarknad för att sedan presentera den gällande rätten samt AD:s tolkning av dess innehåll. Avslutningsvis presenteras en diskussion om flexibilitet kontra anställningstrygghet då det utgör intressemotståndningen avseende regleringen av tidsbegränsade anställningar som kan komma påverka den gällande rättens innehåll.

Kapitel tre syftar till att redogöra för bemanningsbranschen i Sverige och tar således sin utgångspunkt i de bemanningsanställdas perspektiv. Inledningsvis presenteras en kort historisk tillbakablick kring bemanningsbranschens etablering i Sverige för att sedan redogöra för branschens funktion och omfattning idag. Sedan följs en presentation av den gällande rätten för att sedan gå in på de bemanningsanställdas anställningsvillkor. Avslutningsvis presenteras kollektivavtalet mellan Bemanningföretagen och LO-förbunden och regleringen av tidsbegränsade anställningar.

Kapitel fyra inleds med en beskrivning av relationen mellan visstidsanställda och inhyrda arbetstagare. I nästkommande avsnitt görs en jämförelse av regleringen av tidsbegränsade anställningar i kollektivavtalen mellan de två arbetstagarkategorierna och följs sedan av frågeställningens besvarande. Uppsatsen avslutas med mina egna kommentarer och reflektioner kring ämnet, dess problematik och förslag på ett framtida forskningsområde.

¹⁴ Sandgren, Claes, *Om empiri och rättsvetenskap Del II*, Nr 4 1995-96, Juridisk Tidskrift, s.1040.

¹⁵ Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 4 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik, s.32.

2. Tidsbegränsade anställningar

I förevarande kapitel redogörs för tidsbegränsade anställningar. Kapitlet inleds med en övergripande presentation av tidsbegränsade anställningar i fråga om omfattning och funktion på svensk arbetsmarknad. Därefter följer en redogörelse för den gällande rätten följt av två rättsfall som belyser AD:s tolkning av tidsbegränsade anställningar med utgångspunkt i frågan om anställningstrygghet. I kapitlets sista avsnitt lyfts frågan om flexibilitet kontra anställningstrygghet fram, eftersom det idag utgör intressekonflikter i fråga om regleringen av tidsbegränsade anställningar.

2.1 Tidsbegränsade anställningar – omfattning och funktion

Det idag huvudsakliga och dominerande motivet till att arbetsgivare använder sig av tidsbegränsade anställningar ligger i frågan om flexibilitet då de tidsbegränsade anställningarna möjliggör för arbetsgivaren att anpassa personalstyrkan efter svängande konjunkturen. Högkonjunkturer karaktäriseras i regel av färre antal tidsbegränsat anställda medan en lågkonjunktur innebär flertalet tidsbegränsat anställda. De tidsbegränsade anställningarna fyller således funktionen av anpassning till svängande konjunkturer och ändrade förhållanden.¹⁶

Tidsbegränsade anställningar infördes från första början i syfte att inte urholka anställningsskyddet och utgör därför ett centralt element i det svenska anställningsskyddet. Sedan 1974 då LAS först infördes har den svenska traditionellt restriktiva anställningsskyddslagstiftningen gått i utveckling mot ökad liberalisering i strävan efter anpasslighet till marknadsvillkor. Huvudregeln och grunden i LAS är fortfarande tillsvidareanställning men det ökade utrymmet för visstidsanställningar ger arbetsgivaren större möjligheter att agera mer fritt. Parallellt med utvecklingen av de tidsbegränsade anställningarna har en ökning av antalet visstidsanställda de facto skett. Ökningen uppges bland annat vara en följd av arbetslivets flexibilisering och betecknas vara en övergång från den traditionella fasta anställningen till tidsbegränsade anställningar och bemanningsarbete. Regleringen av de tidsbegränsade anställningsformerna har betydelse för anställningsskyddets styrka och verkningar då en hög tillgång på tidsbegränsade anställningar kan riskera att urholka anställningsskyddet.¹⁷ Det föreligger således ett samband mellan andelen tidsbegränsat anställda och graden av

¹⁶ Furåker, Bengt i *Arbetslivet*, 2002, Lund: Studentlitteratur, s.302f.

¹⁷Rönmar, Mia i Rauhur och Falkenhall (red.), *Den svenska arbetsrätten i internationell belysning*, 2006, Stockholm : Erlanders, s.230.

restriktivitet i fråga om regleringen av tillsvidareanställningar. Då tillsvidareanställda arbetstagare har ett starkare skydd i fråga om t.ex. långa uppsägningstider kan arbetsgivare var mer benägna att anställa på tidsbegränsade kontrakt.¹⁸ Ett starkt anställningsskydd för tillsvidareanställningar kan därmed leda till att antalet tidsbegränsat anställda ökar samt påverkar rörligheten på arbetsmarknaden som koncentreras till de nyanställda.¹⁹ Ett bra anställningsskydd ska enligt nu sittande regering karaktäriseras av ett sammanhängande skydd som inte skapa skillnader mellan anställda beroende på vilken typ av anställning de har.²⁰

De senaste 20 åren har antalet visstidsanställningar ökat på arbetsmarknaden. Under det senaste decenniet uppges ökningen ligga på omkring 40 000 arbetstagare där den största ökningen skett bland ungdomar.²¹ Under det tredje kvartalet 2012 uppgick antalet visstidsanställda i Sverige till omkring 723 000 fördelat på hela arbetsmarknaden.²² Fördelningen av de visstidsanställda mellan arbetsmarknadens olika sektorer skiljer sig något åt. Inom offentlig sektor är fler arbetstagare anställda i tidsbegränsade anställningsavtal jämfört med privata verksamheter och betydligt fler arbetstagare inom kommun och landsting är anställda på visstid jämfört med staten.²³

Tidsbegränsade anställningar kan ses som en klyvning av arbetsmarknaden där den viktiga skiljelinjen är anställningstrygghet. Även inom olika typer av tidsbegränsade anställningar kan klyvningar göras då det föreligger inbördes skillnader mellan olika tidsbegränsade anställningar i fråga om anställningsvillkor.²⁴ Det är således viktigt att inte behandla tidsbegränsat anställda som en homogen grupp då olika tidsbegränsade anställningar innebär skilda anställningsvillkor. För att beskriva relationen mellan anställningstrygghet och visstidsanställningar använder Furåker begreppet anställningsbarhet. Begreppet beskriver graden av attraktivitet på arbetsmarknaden hos en viss arbetstagare. De arbetstagare som har högre anställningsbarhet uppges i högre grad ha kontroll över sin tidsbegränsade anställning vilket i sin tur minskar arbetsgivarens utrymme att bestämma över anställningens omfattning. Arbetstagare med mindre anställningsbarhet uppges i mindre grad ha kontroll över sin situation i anställning när det kommer till anställningsvillkor och utrymmet för arbetsgivaren att bestämma om anställningens omfattning ökar därför. Hög anställningsbarhet kopplas samman med individer som själva söker flexibilitet i anställningen och de har därför inte har för avsikt att stanna kvar i anställning under någon längre tid. Det medför i sin tur att arbetsformen spelar mindre roll för dessa individer. Sammanfattningsvis innebär alltså en tidsbegränsad anställning för en arbetstagare med låg anställningsbarhet osäkerhet medan det för en

¹⁸ Furåker, s.308f.

¹⁹ SOU 2011:11, s.120.

²⁰ SOU 2011:11, s.120.

²¹ Ölmebeck, Emma, *Ständigt standby – en rapport om visstidsanställdas villkor*, Kommunal 2011, s.5.

²² *Kortperiodisk sysselsättningsstatistik*, SCB 3:e kvartalet 2012, s.12.

²³ Ulander-Wännman, Carin, *Flexibilitet – en dominerande diskurs i de anställningsvillkor som rör sysselsättningsstrygghet för arbetstagare i kommun och landsting*, 2012:20, IFAU, s.23.

²⁴ Furåker, s.302.

arbetstagare med hög anställningsbarhet tvärtom, kan möjliggöra flexibilitet och valfrihet.²⁵

2.2 Gällande rätt

Visstidsanställningar får förekomma i situationer som fastställs i kollektivavtal eller lag. Nedan presenteras gällande rätt i EU och Sverige i fråga om visstidsanställningar.

2.2.1 Visstidsdirektivet

År 1995, samma år som Sverige blev medlem i EU, inleddes ett gemenskapsrättsligt samråd om flexibel arbetstid och anställningstrygghet på europainivå. Arbetet resulterade i direktivet om visstidsanställda arbetstagare (vistidsdirektivet) som antogs år 1999 av rådet och arbetsmarknadens parter.²⁶ Dessförinnan hade det så kallade deltidsdirektivet²⁷ antagits och visstidsdirektivet var nu resultatet av ytterligare ett steg i strävan mot att uppnå balans mellan ”flexibel arbetstid och arbetstagarnas trygghet” inom gemenskapen.²⁸ Initiativet resulterade för svensk del sedermera i lag (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Vistidsdirektivet tillämpas på arbetstagare anställda i en tidsbegränsad anställning men gäller inte personal inhyrd via bemanningsföretag.²⁹

Syftet med direktivet var att förbättra kvaliteten på tidsbegränsat arbete genom att säkerhetsställa tillämpningen av icke-diskriminering i fråga om anställningsvillkor och andra anställningsförhållanden samt upprätta ett ramverk för att hindra missbruk av flera på varandra följande visstidsanställningar.³⁰ Tillsvidareanställning är enligt direktivet den generella anställningsformen eftersom den ”förbättrar arbetstagarnas livskvalitet och ökar prestationerna i arbetet”³¹ men samtidigt konstateras att visstidsarbete under vissa omständigheter kan tillgodose krav från både arbetsgivaren och arbetstagaren varför de under vissa omständigheter ska tillåtas.³²

Att det i visstidsdirektivet anges att arbetstagare inhyrda av bemanningsföretag inte omfattas av direktivet ger naturligtvis upphov till vissa frågetecken och problem, men eftersom det nationella genomförandet av visstidsdirektivet inte uttryckligen gjort något undantag för inhyrda arbetstagare borde det ligga nära till hands att samtliga tidsbegränsade arbetstagare omfattas av lagen genom en så kallad indirekt tillämpning. Det innebär vidare att en indirekt tillämpning borde gälla även för direktivets materiella

²⁵ Furåker, *Arbetslivet*, s.309f.

²⁶ Berg, *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling. En studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag*, 2008, Lund: Juristförlaget, s.107.

²⁷ Rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS.

²⁸ Berg, s.75.

²⁹ Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, inledning.

³⁰ Visstidsdirektivet, klausul 1.

³¹ Visstidsdirektivet, allmänna överväganden.

³² Visstidsdirektivet, allmänna överväganden, 6p och inledningen i ramavtalet.

bestämmelser som rör anställningsvillkor. En indirekt tillämpning gäller i ännu högre grad om den nationella lagstiftningen behålls i sin ursprungsform eftersom medlemsstaten då inte anser att den strider mot direktivets bestämmelser. Den svenska lagen om förbud mot diskriminering av visstidsanställda står kvar i sin ursprungliga lydelse och visstidsanställda arbetstagare i bemanningsföretag torde därför även de omfattas av direktivets bestämmelser.³³

Vad som vidare innefattas i begreppet anställningsvillkor står inte helt klart och definierat i direktivet. Det står emellertid klart att skyddet mot diskriminering tar sikte på att omfatta villkor som gäller relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare.³⁴ De villkor direktivet syftar till att skydda kan sägas vara sådana som framgår av författningar eller avtal på annat sätt. I flera författningar och lagar förekommer hänvisningar till anställningsvillkor t.ex. 6c § LAS om arbetsgivarens informationskyldighet kring de villkor som gäller för anställningen. Det som förefaller vara gemensamt för de uppgifter arbetsgivaren skall lämna enligt 6c § kan sägas vara att de utgör innehållet i det träffade anställningsavtalet. Anställningsvillkoren som innefattas kan vidare framgå av kollektivavtal eller enskilda avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare. Avsikten med direktivet är att förhindra missgynnande i anställningsvillkoren pga. anställningsformen.³⁵

2.2.2 Lagen om anställningsskydd

År 2007 trädde nya regler om tidsbegränsade anställningar i kraft. Utgångspunkten i den nya regleringen var att det ska vara lättare för arbetsgivaren att anställda och svårare att missbruka reglerna. Dagens förhållandevis långa tidsbegränsade anställningar uppges innebära en ökad anställningstrygghet för de anställda under anställningstiden eftersom tidsbegränsade anställningar i normalfallet inte kan avbrytas i förtid.³⁶

Sammanfattningsvis innebar lagändringen att regeringen ersatte flera tidigare visstidsformer med den så kallade ”allmänna visstidsanställningen” som ger arbetsgivaren rätt att anställa tidsbegränsat utan krav på motivering av anställningsformen. Det föreligger nu även ett krav på arbetsgivaren att lämna skriftlig anställningsinformation om vilken slags visstidsanställning som avses.³⁷ Avsaknaden av krav på motivering och sakliga skäl för användandet av allmän visstidsanställning innebär, till skillnad från tidigare lydelse av LAS, inget hinder för arbetsgivaren att fylla ett permanent behov av arbetskraft.³⁸

Rätten att träffa avtal om tidsbegränsade anställningar stadgas i LAS och regleras i lagens 5 och 6 §§.

³³ Berg, s.88f.

³⁴ Prop.2001/02:97, s.26.

³⁵ Prop.2001/02:97, s.37f.

³⁶ Prop. 2006/07:111, s.32ff.

³⁷ Åhnberg, Lars, *Tema Visstid*, 1.utg. 2007, Uppsala, s.7.

³⁸ Adlercreutz, Axel och Mulder, Bernhard Johann, *Svensk arbetsrätt*, 13.uppl. 2007, Nordstedts Juridik, s.155.

5§ LAS lyder:

”Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

- för allmän visstidsanställning
- för vikariat
- för säsongarbete
- för när arbetstagaren har fyllt 67 år

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning”

I 6 § regleras den tidsbegränsade provanställningen enligt följande:

”Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om prövotiden är högst sex månader. Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter det att prövotiden har löpt ut, skall besked om detta lämnas till motparten senast vid prövotidens utgång. Görs inte detta, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning. Om inte annat har avtalats, får en provanställning avbrytas även före prövotidens utgång”

Reglerna om tidsbegränsade anställningar är dispositiva vilket gör det möjligt att genom kollektivavtal göra avsteg från, eller komplettera lagens bestämmelser, under förutsättning att avtalet slutits på förbunds nivå.³⁹ I vissa fall förekommer speciallagstiftning eller annan författning som innehåller mer specifik reglering av tidsbegränsade anställning och dessa tillämpas då före LAS.⁴⁰

Huvudregeln för anställningsform är tillsvidareanställning⁴¹ och därmed krävs stöd i lag, kollektivavtal eller särskild författning för att få göra undantag från huvudregeln. Tillåtna undantag utgörs av 5 och 6 §§ i LAS.⁴² Att tillsvidareanställning är huvudregel grundar sig i att anställningsformen sammanhänger med lagens syfte att skapa trygghet för arbetstagaren och innebär därför att tillsvidareanställning är presumtion. Den som påstår annan anställningsform har bevisbördan, oavsett vem parten är.⁴³ Tidsbegränsade anställningar anses generellt innebära minskad trygghet för arbetstagaren jämfört med tillsvidareanställningar eftersom de i regel innebär en minskad förutsägbarhet och ökad ekonomisk otrygghet. Det är mot bakgrund av detta som starka motiv till avsteg från huvudregeln infogats.⁴⁴

Arbetsgivaren är enligt 6 c-e §§ i LAS skyldig att senast två veckor efter anställningens ingående lämna besked om anställningen där det ska anges att det rör sig om en tidsbegränsad anställning och inte en tillsvidareanställning enligt huvudregeln. Undantag

³⁹ 2§ 3st. LAS.

⁴⁰ 2§ LAS

⁴¹ se 4§ LAS.

⁴² Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, 2.uppl. 2011, Lund: Studentlitteratur, s.145,281.

⁴³ Sigeman, *Arbetsrätten: en översikt*, 5. [rev.uppl.] 2010, Stockholm: Norstedts Juridik, s.196.

⁴⁴ Ds 2005:15, s.24f.

från denna informationsskyldighet gäller för mycket korta anställningar, om de pågår kortare än tre veckor.⁴⁵

Den så kallade omvandlingsregeln i 5§ 2st. syftar till att skydda arbetstagaren genom att hindra arbetsgivaren från att i sin verksamhet ha en och samma arbetstagare anställd med en allmän visstidsanställning eller ett vikariat längre än sammanlagt 24 månader under en femårsperiod. De båda ramtiderna ska var för sig räknas samman och innebär att en arbetstagare kan vara anställd hos en och samma arbetsgivare i sammanlagt fyra år utan att omvandling sker.⁴⁶ Eftersom det inte föreligger några tidsmässiga ramar för de övriga anställningsformerna innebär det formellt att sådana anställningar kan staplas på de övriga tidsbegränsade anställningarna.⁴⁷

För anställningar i vikariat föreligger ett krav på ett så kallat äkta vikariat för att hindra arbetsgivaren från att använda denna anställningsform i syfte att täcka ett permanent arbetskraftsbehov. Äkta vikariat innebär att det föreligger ett krav på att vikariatet knyts till en viss ledig arbetstages anställning eller ledig befattning. Det räcker emellertid med en indirekt koppling mellan den frånvarande och den vikarierande t.ex. genom att anställa en vikarie i en personalpool. Om arbetsgivaren anställer en vikarie som i större uträkning och mer regelbundet sysselsätts i andra uppgifter än den ordinarie innehavaren av anställningen anses det vara ett kringgående av LAS. Det föreligger inte något hinder i sig att lösa ett stadigvarande behov av personal med vikarieanställda och det är inte otillåtet att ersätta en vikarie med en annan vikarie när anställningstiden löpt ut, men den angivna tidsramen för vikariatsanställningar hindrar arbetsgivaren från att anställs en och samma person i vikariat för längre perioder än två år.⁴⁸

Säsongsanställningar får träffas för arbete som på grund av dess särskilda beskaffenhet endast bedrivs under en viss tid på året. För säsongsanställningar föreligger ingen tidsram och de kan därför vara återkommande från säsong till säsong för en och samma arbetstagare. För tidsbegränsade anställningar som träffats med en arbetstagare som fyllt 67 år föreligger inte heller någon gräns för hur länge en sådan anställning får pågå.⁴⁹

Provanställning ska tillämpas när arbetsgivaren anses ha ett stadigvarande behov av arbetskraft men vill pröva arbetstagarens yrkeslämplighet. Bestämmelsen avser därför inte att tillämpas då arbetsgivaren har ett tillfälligt behov av arbetskraft. I sådana situationer ska tidsbegränsade anställningar användas. Vad som åsyftas med prövning av arbetstagarens lämplighet tar sikte på situationer där denne saknar yrkeserfarenhet, eller då det av medicinska eller sociala skäl är osäkert om arbetstagaren klarar av arbetet. En provanställning kan även ingås på arbetstagarens initiativ om denne själv önskar pröva sin lämplighet.⁵⁰

⁴⁵ Åhnberg, *Tema Visstid*, s.12,15.

⁴⁶ Prop. 2006/07:111, s.29.

⁴⁷ Glavå, *Arbetsrätt*, s.197.

⁴⁸ Adlercreutz och Mulder, *Svensk arbetsrätt*, s.156f.

⁴⁹ *Ibid*, s.157.

⁵⁰ Prop.2006/07:111, s.29f.

28 § LAS stadgar att en kollektivavtalsbunden arbetsgivare som träffat avtal med en arbetstagare om en tidsbegränsad anställning snarast ska underrätta den kollektivavtalsbärande fackföreningen om detta. Undantag från underrättelse föreligger om det rör sig om mycket korta anställningar om maximalt en månad. Bestämmelsen har skapats för att ge facket möjlighet att tidigt ingripa om det finns skäl att ifrågasätta lagligheten i en tidsbegränsad anställning och det finns skäl att kräva att anställningen ska gälla tillsvidare.⁵¹ Underrättelsen ska innehålla information om vem som har anställts, hur länge anställningen ska pågå, vilken slags visstidsanställning det rör sig om samt vilket arbete anställningen gäller för. Samma informationsskyldighet gäller även vid förlängningar av visstidsanställningar.⁵²

Om tidsbegränsade anställningar träffas i strid med LAS föreligger påföljder i 36, 38 §§ och 40 § 2st. LAS.

2.2.2.1 Anställningsskydd i tidsbegränsade anställningar

I samtliga fall, förutom vid provanställning, upphör en tidsbegränsad anställning vid avtalets utgång och det krävs därmed ingen uppsägning från någon av parterna. Som ett led i dispositiviteten har parterna emellertid rätt avtala att en visstidsanställning får avbrytas i förtid samt infoga bestämmelser om uppsägningstid. Med undantag för provanställningar föreligger ett krav på saklig grund för att avbryta tidsbegränsade anställningar i förtid. Det går därför inte att säga upp en tidsbegränsad anställning på grund av arbetsbrist om det inte tillåts genom reglering i speciallag eller kollektivavtal. Beträffande avsked gäller samma regler som för tillsvidareanställningar och därmed tillämpas 18§ LAS.⁵³

Trots att tidsbegränsade anställningar i princip upphör vid avtalets utgång föreligger visst anställningsskydd även för den som är visstidsanställd.⁵⁴ För anställningar som pågått under en längre tid, mer än 12 månader eller för säsongsarbete de senaste sex månaderna under senaste två åren, ska arbetsgivaren enligt 15 § LAS minst en månad i förväg respektive vid den nya säsongens början underrätta facket om att fortsatt anställning inte kommer att erbjudas.⁵⁵ En arbetstagare med tidsbegränsad anställning har enligt 30 § LAS förtur till nyanställning samt rätt till information om lediga tillsvidareanställningar hos den egne arbetsgivaren. Arbetstagare som önskar lämna anställning i förtid hänvisas till att komma överens med arbetsgivaren om detta. Frånträder ändå arbetstagaren anställningen i förtid, utan att nyss nämnd överenskommelse träffats, kan denne bli skadeståndsskyldig. Om arbetsgivaren, utan att bestämmelser träffats, säger upp en tidsbegränsad anställning före slutdatum kan det jämföras med ett avsked utan laglig

⁵¹ Sigeman, s.198f.

⁵² Åhnberg, s.18.

⁵³ Adlercreutz och Mulder, s.157f.

⁵⁴ Ibid, s.160.

⁵⁵ 15-17 §§ LAS.

grund.⁵⁶ Arbetsgivaren är vidare skyldig att informera visstidsanställda om lediga tillsvidareanställningar i verksamheten.⁵⁷

Den minst trygga formen av alla visstidsanställningar är provanställningen eftersom den kan avbrytas i förtid utan krav på saklig grund. Till skillnad från en tidsbegränsad anställning övergår en provanställning automatiskt till en tillsvidareanställning vid provotidens utgång. Något nytt anställningsavtal träffas därför inte men avser arbetsgivaren eller arbetstagarparten att avbryta provanställningen i förtid⁵⁸ alternativt inte låta den övergå till en tillsvidareanställning ska parten lämna besked om detta två veckor i förväg.⁵⁹ Den lokala arbetstagarorganisationen ska samtidigt varslas.⁶⁰ Det finns alltså inget anställningsskydd knutet till provanställningar förutom de procedurregler som arbetsgivaren måste iaktta om denne avser avsluta anställningen. Eftersom det här anses vara den mest otrygga av alla visstidsanställningar föreligger en yttre gräns och provanställningar får inte träffas för längre tid än sex månader.⁶¹

I ytterligare ett fall kan en visstidsanställning bringas upphöra i förtid. Det rör anställningar som har en relativ tidsbegränsning (längstanställningar) där det tydligt anges att anställningen gäller tillsvidare dock längst till en viss angiven tidpunkt. Sådan anställning kan avslutas i förtid men då föreligger krav på saklig grund med hänvisning till 7 och 11 §§ i LAS.⁶²

2.2.2.2 Tolkning av den rättsliga regleringen – praxis

AD 2006 nr 82 berör rätten att avbryta en tidsbegränsad anställning i förtid. I förevarande fall gällde det en sjukgymnast med en överenskommen visstidsanställning. Tvistefrågan rörde om arbetsgivaren haft rätt att i förtid avbryta visstidsanställningen med stöd av bestämmelser i rådande kollektivavtal. Med andra ord huruvida avtalet ansågs innehålla en bestämmelse om krav på saklig grund för att få avsluta en visstidsanställning i förtid.⁶³

Arbetstagarparten ansåg att anställningens avbrytande skulle sakna verkan eftersom saklig grund krävs för sådan åtgärd då LAS bör utgöra utfyllande regler till bestämmelserna i kollektivavtalet. Enligt parten rörde det sig både om brott mot kollektivavtalet samt brott mot 7 § LAS eftersom saklig grund inte förelåg. Arbetsgivarparten bestred samtliga påståenden med följande motivering. Det krävdes enligt gällande kollektivavtal ingen saklig grund att, i fall som detta, avbryta en visstidsanställning i förtid. Enligt kollektivavtalsbestämmelserna kunde en visstidsanställning som denna avbrytas i förtid och det kunde ske på samma sätt som vid en provanställning. Syftet med kollektivavtalsbestämmelsen var att åstadkomma ordning

⁵⁶ Åhnberg, s.17.

⁵⁷ 25§ LAS.

⁵⁸ 6§ 3st. LAS

⁵⁹ 6§ 2st. LAS

⁶⁰ 31§ LAS

⁶¹ Åhnberg, s.33.

⁶² Ibid, s.17.

⁶³ AD 2006 nr 82, s.532.

på avtalsområdet varför det var bestämt att en visstidsanställning skulle inledas med en provotid om sex månader.⁶⁴

Domstolen prövade i första hand parternas syfte med kollektivavtalsbestämmelsen för att tolka innebörden av den. Det framgick inte att parterna haft en gemensam uppfattning i fråga om att krav på saklig grund för att få avsluta anställningen i förtid förelegat. Domstolen prövade därför tolkningen av kollektivavtalet med ledning av bestämmelsens ordalydelse. Den språkliga utformningen gav stöd åt arbetsgivarpartens ståndpunkt att saklig grund inte krävdes bl.a. eftersom bestämmelserna i kollektivavtalet snarast var identiska med, och gick att dra parallell till, bestämmelser om provanställningar.⁶⁵ Övervägande skäl talade därför för att avtalsbestämmelsen skulle tolkas enligt arbetsgivarpartens ståndpunkt, dvs. att anställning kunde avbrytas i förtid utan att skäl måste anges. Avtalsbestämmelsen ansågs inte urholka anställningsskyddet och parterna hade endast utnyttjat sin avtalsfrihet. Då domstolen funnit att bestämmelserna i avtalet inte stred mot lagen kunde avslutandet av sjukgymnastens tidsbegränsade anställning i förtid inte förklaras ogiltigt.⁶⁶

2.3 Flexibilitet kontra anställningstrygghet

Frågan om flexibilitet är ett av många arbetsmarknadsintressen som berör frågan om anställningsskydd för visstidsanställda. På gemenskapsrättslig nivå har därför flertalet akter sedan 1990-talet materialiserats och avspeglar sig även i medlemsländernas strävan efter att försöka balansera de två aspekterna.⁶⁷ I arbetsrättsligt sammanhang handlar frågan om flexibilitet om att beskriva faktiska förändringar i de rättsliga regleringarna och flexibilitetsdebatten kopplas samman med samhällsekonomi. Arbetsrättens uppgift blir då att skapa en balans mellan ekonomisk tillväxt och välbefinnande för alla. Välbefinnande handlar i sammanhanget om anställningstrygghet och en garanti om vissa villkor.⁶⁸

Flexicurity är idag ett omdiskuterat begrepp inom EU som omfattar synen på arbetsmarknadsreglering i relation till flexibilitet och anställningstrygghet. Begreppet antogs 2010 i Europeiska rådet och innebär att både flexibilitet och anställningstrygghet ska öka på arbetsmarknaden. I detta perspektiv är anställningsrelationen flexibel och anställningsavtalet ses därför inte som en långvarig relation. Arbetstagaren ska vara beredd att byta såväl bransch som anställningsform under sin karriär och tar därför i hög grad själv ansvar för sin sysselsättningstrygghet. Syftet med begreppet är vidare att flexibilitet och anställningstrygghet inte ska ses som varandras motsatser utan i stället handlar om ömsesidiga plikter och ska därmed utgöra en balans mellan rättigheter och

⁶⁴ AD 2006 nr 82, s.532.

⁶⁵ AD 2006 nr 82, s.533ff.

⁶⁶ AD 2006 nr 82, 536f.

⁶⁷ Fahlbeck, Reinhold, *Flexibilisation of Working Life: potentials and challenges for labour law*, 1998, Lund: Juristiförlaget, s.12.

⁶⁸ Malmberg, Jonas, *Vad handlar arbetsrättslig reglering om? En essä om arbetsrättens uppgifter*, Working Paper 2010:9, Uppsala Faculty of Law, s.8.

skyldigheter för arbetsgivare, arbetstagare, arbetsökande och offentliga myndigheter.⁶⁹ Flexibilitet och trygghet såväl inom ett företag som mellan företag bör främjas och flexicurity ska underlätta övergångar mellan sysselsättningar som anses vara det bästa sättet att modernisera arbetsmarknaden. Kommissionen försöker därför skapa en gemensam värdebas för EU:s medlemsländer där flexicurity främjas.⁷⁰ Den svenska anställningsskyddslagen syftar till att ge arbetstagaren ett skydd i den befintliga anställningen genom att balansera arbetsgivarens intresse av flexibilitet med arbetstagarnas behov av trygghet. Skillnader i synsätt kommer till uttryck i flexicurity och LAS när det rör sig om arbetsorganisationens utformning, t.ex. frågan om anställningsformer.⁷¹

Diskussionerna kring flexicurity har sedan en tid pågått i den nationella rätten i fråga om tidsbegränsade anställningar.⁷² Regleringen av visstidsarbete är således en av de mer djupgående förändringarna i lagstiftningen där den förändrade synen på flexibilitet tydligast går att urskilja. I jämförelse med andra länder i Europa står Sverige generellt sätt för dramatiska förändringar. I samband med denna utveckling ses anställningstrygghet allt mer som något som ligger hos individen själv, i arbetskraftens individuella kunskap.⁷³

Att utvecklingen tyder på en minskad reglering av anställningsformer innebär inte att de grundläggande strukturerna förändrats. Regelsystemet blir i stället mindre restriktivt och mer komplext eftersom ytterligare en faktor introduceras. Behovet av reglering ökar då eftersom justeringar i lagen måste ske för att begreppet ska introduceras. Det innebär med andra ord att avreglering och flexibilitet inte nödvändigtvis går hand i hand.⁷⁴ Det kan konstateras att arbetsmarknadens flexibilisering lett till förändring och förnyelse av koncept men det finns inget som tyder på att dagens reglering i någon större utsträckning skiljer sig från den tidigare. Reglerna har helt enkelt blivit mer finmaskiga men är konceptuellt sett inte annorlunda.⁷⁵

För att beskriva flexibilitetens påverkan på organisationer och anställningstrygghet talas ofta om den numerära och funktionella flexibiliteten. Den numerära flexibiliteten handlar om att täcka upp för tillfälliga behov genom att anställda individer på tillfällig basis för att anpassa antalet arbetade timmar i organisationen till skiftande krav. Den funktionella flexibiliteten utgörs däremot av en kärngrupp arbetstagare och innebär att dessa kan utföra flera olika uppgifter beroende på hur efterfrågan ser ut. Kring kärngruppen befinner sig de perifera grupperna som står för den numerära flexibiliteten och har en svagare anknytning till företaget då deras kunskap inte är företagsspecifik. Det gör i sin tur att de lättare kan sägas upp och anställas. De arbetstagare som innefattas i kategorin funktionell flexibilitet tillhör däremot den kategori av arbetstagare som har en

⁶⁹ Ullander-Wänman, Carin i *Nedslag i den nya arbetsrätten*, 2012, Författarna och Liber AB, s.106ff.

⁷⁰ Ullander-Wänman, *Flexibilitet – en dominerande diskurs i de anställningsvillkor som rör sysselsättningstrygghet för arbetstagare i kommun och landsting*, s.10f.

⁷¹ Ullander-Wänman, *Nedslag i den nya arbetsrätten*, s.106ff.

⁷² <http://www.lag-avtal.se/nyheter/avtal/kollektivavtal/article3589340.ece>

⁷³ Fahlbeck, *Flexibilisation of Working Life: potentials and challenges for labour law*, s.22ff.

⁷⁴ *Ibid*,s.66f.

⁷⁵ *Ibid*,s.40f.

företagsspecifik kunskap, vilket gör dem svårare att säga upp. De företag som använder sig av både numerär och funktionell flexibilitet har två grupper av anställda med olika villkor. Dessa två grupper utgörs av de tillsvidareanställda som står för den funktionella flexibiliteten samt de tidsbegränsat anställda som står för den numerära flexibiliteten, vilket gör dem mer utbytbara och de får därför otryggare villkor i anställningen.⁷⁶

⁷⁶ Furåker, s.312f.

3. Bemanningsanställda i Sverige

Följande kapitel syftar till att ta sin utgångspunkt i de bemanningsanställdas perspektiv. I avsnitt 3.1 görs först en kort presentation av bemanningsbranschen för att sedan redogöra för regleringen av anställningsskyddet för bemanningsanställda med tidsbegränsade anställningar i 3.2. Den sista delen redogör för hur regleringen av de bemanningsanställdas anställningsvillkor ser ut och slutligen presenteras bemanningsavtalet.

3.1 Bemanningsbranschen – omfattning och funktion

I Sverige är bemanningsbranschens historia relativt kort eftersom det fram tills 1990-talet var förbjudet med uthyrning av personal i vinstsyfte. Förbudet förelåg i 1935 års lag om arbetsförmedling⁷⁷ och grundade sig i de ratificerade ILO konventionerna nr 34⁷⁸ och nr 96.⁷⁹ ⁸⁰ Staten hade i och med detta förbud ett monopol på arbetsförmedlingsverksamhet⁸¹ och endast Arbetsmarknadsstyrelsen⁸² hade möjlighet att ge tillstånd för att bedriva privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft, ett tillstånd som gavs mycket sparsamt.⁸³

Olika typer av inhyrning av arbetskraft leder ofta till att flera arbetsrättsliga problem uppstår, vilket är till nackdel för de seriösa företagen då oseriösa aktörer tenderar att använda sig av bemanningsverksamhet för att kringgå olika lag- och avtalsregler. Detta förefaller vara en av anledningarna till att det tidigare förelåg ett förbud mot att bedriva uthyrning av arbetskraft i vinstsyfte.⁸⁴ Sedan 1993 är emellertid uthyrning av arbetstagare i vinstsyfte tillåtet i Sverige genom införandet av arbetsförmedlingslagen.⁸⁵

Under 1990-talet femdubblades förekomsten av uthyrning av arbetskraft till följd av legaliseringen i arbetsförmedlingslagen. Ökad lag- eller kollektivavtalsreglerad

⁷⁷ Lag (1935:113) med vissa bestämmelser om arbetsförmedling.

⁷⁸ Om avgiftskrävande arbetsförmedlingsbyråer.

⁷⁹ Ersättningskonventionen.

⁸⁰ Berg, s.109.

⁸¹ SOU 2011:5, s. 51ff.

⁸² Fram till 2007 en statlig myndighet på arbetsmarknaden.

⁸³ SOU 1997:58, s.17.

⁸⁴ Holke, Dan, *Medbestämmandelagen – med kommentar*, 5. uppl. Stockholm: Norstedts juridik, s.290f.

⁸⁵ SOU 1997:58, s.17.

anställningsskyddslagstiftning kan leda till en ökad efterfrågan på bemanningsföretag.⁸⁶ Avreglering av arbetsförmedlingsmonopolet var en mycket viktig förutsättning för branschens etablering på arbetsmarknaden och ett led i en process som bidrog till dess expansion och legitimitet.⁸⁷

Bemanningsbranschen är ett samlingsnamn för de företag som arbetar med personaluthyrning, rekrytering och entreprenad. De huvudsakliga personalkategorierna består av sekreterare, telefonister, receptionister och ekonomer och i de nyare kategorierna innefattas nu även bl.a. byggnadsbranschen, skola, industri och vård. Av de olika verksamhetsområdena står personaluthyrning för den största omsättningen och utgjorde år 2001 omkring 86 % av bemanningsverksamhetens arbete.⁸⁸ De största aktörerna inom branschen är Manpower AB, Proffice Sverige AB, POOLIA och Adecco. Bemanningsarbete kännetecknas av att ställa mer eller mindre tillfällig arbetskraft till förfogande för en beställare.⁸⁹ Anställningsavtalet föreligger mellan arbetstagaren och bemanningsföretaget då arbetstagarens anställning är i bemanningsföretaget där lönen därför utbetalas. Arbetsledningsrätten över det arbete som utförs är dock delegerad från bemanningsföretaget till beställaren och rör främst frågor kring arbetsmiljö. I arbetsförmedlingslagen framgår denna trepartsrelation och klargör att bemanningsföretaget ställer arbetstagare till förfogande hos kundföretaget och att det därmed inte föreligger något anställningsavtal mellan arbetstagaren och beställaren. Den allmänna arbetsrätten är tillämplig på förhållandet mellan bemanningsföretaget och arbetstagaren medan det mellan bemanningsföretaget och beställaren föreligger ett uppdragsavtal som regleras av principer för den fria avtalsrätten.⁹⁰

Synen på bemanningsbranschens funktion på arbetsmarknaden skiljer sig beroende på ur vilket perspektiv frågan studeras. Det funktionella perspektivet är dominerande och bygger på tanken att bemanningsföretagen fyller en viss funktion och att deras expansion beror på en ökad efterfrågan på en viss funktion. De huvudsakliga funktionerna handlar om branschens förmåga att matcha utbud och efterfrågan samt anpassning till konjunktursvängningar. Vid konjunkturuppgångar kan arbetsgivaren hyra in arbetskraft då orderingsgångarna ökar i stället för att anställa personal då det kan vara svårt att veta hur länge en uppgång kommer att vara. Vid nedgångar möjliggör bemanningsföretag att arbetsgivare kan hyra in arbetskraft i stället för att fastanställa personal som senare kanske behöver sägas upp. Utifrån ett funktionellt perspektiv kan bemanningsföretagen tänkas balansera svängningar i efterfrågan på arbetskraft.⁹¹

De huvudsakliga motiven till inhyrning av arbetskraft ligger således i marknadsekonomiska mekanismer med utgångspunkt i efterfrågan. Arbetsgivare som hyr

⁸⁶ Andersson och Wadensjö, *Other forms of Employment: Temporary Employment*, 2004, s.3.

⁸⁷ Bergström, Ola, *Den nya arbetsmarknaden – bemanningsbranschens etablering i Sverige*, 1.uppl. 2007, Lund: Academia Acta, s.39.

⁸⁸ Ds 2003:27, s.94.

⁸⁹ I uppsatsen även benämnd kund

⁹⁰ Berg, s.15f.

⁹¹ Bergström, *Den nya arbetsmarknaden*, s.14f.

in personal har en verksamhet som präglas av en varierande efterfrågan och ett varierat behov av personal för de aktuella arbetsuppgifterna. Utifrån ett arbetsgivarperspektiv är kostnaderna för att rekrytera ny arbetskraft vanligen mycket höga och arbetsuppgifter som endast kräver arbetskraft för en kortare anställning kan medföra orimliga kostnader med tanke på anställningstiden. Regleringen i lag och kollektivavtal, framförallt när det gäller uppsägning, gör det kostsamt för arbetsgivare att minska ner på arbetsstyrkan eller ändra kompositionen av den vilket gör anställningar till ett risktagande och en viktig investering. Att hyra in arbetskraft från bemanningsföretag upplevs därför av arbetsgivare som mindre riskfyllt och mindre kostsamt då det är en lösning som i större utsträckning möjliggör för arbetsgivare att anpassa personalstyrkan efter den varierande efterfrågan.⁹²

3.2 Rättslig reglering

3.2.1 Bemanningdirektivet

I ingressen till visstidsdirektivet angav arbetsmarknadens parter att de genom förhandling skulle utreda om det förelåg något behov av avtal som riktar sig mot uthyrda arbetstagare. Förhandlingar hölls men ledde inte fram till något avtal. Eftersom parterna inte lyckades få till stånd ett avtal tillsatte EU-kommissionen en utredning som frambringade ett första förslag till bestämmelser om arbets- och anställningsvillkor för bemanningsanställda och utgör en del i skyddet för sociala rättigheter inom EU.⁹³ Kommissionens arbete resulterade under 2002 i två utredningar som år 2008 slutligen antogs och fick namnet bemanningdirektivet.⁹⁴

Bemanningdirektivet utgör en ram för regleringen av bemanningsverksamhet inom EU som alltså är ett resultat av EU-kommissionens utredningsarbete i samband med implementeringen av visstidsdirektivet. Medlemsstaterna uppmanas beakta proportionalitetsprincipen samt anpassa bemanningdirektivets bestämmelser efter nationella förhållanden. För Sveriges del innebär det en strävan efter att göra så små ingrepp som möjligt i den svenska modellen där kollektivavtalet intar en särställning för reglering av förhållandet mellan arbetsmarknadens parter.⁹⁵

Bemanningdirektivet är tillämpligt på arbetstagare som har anställningskontrakt i, eller anställningsförhållande med ett bemanningsföretag, och hyrs ut till en annan arbetsgivare⁹⁶ hos vilken arbetet utförs temporärt under dennes ledning.⁹⁷ Direktivets övergripande syfte är att skydda arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och förbättra kvaliteten i det arbete de utför genom att garantera likabehandling i förhållande till icke uthyrda arbetstagare på samma arbetsplats. I artikel 5.1 regleras den grundläggande så kallade likabehandlingsprincipen och föreskriver en garanti om lika

⁹² Andersson och Wadensjö (2004), *Other forms of Employment: Temporary Employment*, s.3.

⁹³ KOM(2002)149, s.9.

⁹⁴ Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag.

⁹⁵ SOU 2011:5, s.11.

⁹⁶ Även benämnt kundföretag eller inhyrare.

⁹⁷ Bemanningdirektivet, art. 1

anställningsvillkor för uthyrda arbetstagare genom att garantera minst samma villkor som de skulle ha haft om de anställts direkt i kundföretaget i fråga om samma tjänst.⁹⁸ Likabehandlingsprincipen är inte absolut och kan frångås. Rätten att frångå principen innebär emellertid inte att det automatiskt kan ske helt fritt utan får endast ske i samråd med arbetsmarknadens parter och genom lag eller kollektivavtal.⁹⁹ Principen omfattar inte alla villkor för anställningen utan avser de grundläggande anställningsvillkoren som nämns i artikel 3.1f. Dessa innefattar bland annat: vilotid, arbetstidens längd, semester samt lön. Artikel 9.1 fastslår att direktivets bestämmelser inte påverkar medlemsstaternas rätt att tillämpa, eller införa villkor som är mer förmånliga än direktivets bestämmelser. Rent praktiskt innebär det att direktivet utgör de minimivillkor som ska gälla för anställningsvillkoren och ger möjlighet att i den nationella rätten avvika i fråga om bestämmelser som ger arbetstagaren förmånligare villkor.¹⁰⁰

Rätten att avvika från likabehandlingsprincipen blir för svensk del aktuellt i två situationer vilka regleras i artikel 5.2 samt 5.3. Det första undantaget gäller lön för tillsvidareanställda arbetstagare som är anställda i ett bemanningsföretag och uppstår mellan uppdragen. Genom kollektivavtal är det tillåtet att göra avvikelser från likabehandlingsprincipen för dessa arbetstagare så länge de garanteras direktivets skyddsnivå.¹⁰¹ Den andra möjligheten att göra avsteg från likabehandlingsprincipen återfinns i artikel 5.3. Direktivet ger medlemsländerna rätt att ge arbetsmarknadens parter möjlighet att avvika från bestämmelserna i 5.1 under förutsättning att parterna ingår kollektivavtal som bibehåller och respekterar det övergripande skyddet för arbets- och anställningsvillkoren i artikel 5.1. En förutsättning för att avvikelse får ske är dock att den uthyrde arbetstagaren garanteras det grundläggande skyddet som fastställs i bemanningsdirektivet och att villkoren regleras i enlighet med de villkor som gäller i medlemsstaten. I praktiken innebär det att en arbetstagare inte ensidigt kan berövas sina rättigheter enligt direktivet utan att kompenseras på annat område. Undantagsregeln i artikel 5.3 innebär att parterna inom bemanningsbranschen kan träffa kollektivavtal som är anpassade till branschens förutsättningar och krav. För att kunna ge viss garanti om att avtalsfriheten inte brukas på ett otillbörligt sätt som försvagar likabehandlingsprincipen bör det föreligga ett krav på att kollektivavtalen ska vara slutna på central nivå. Bestämmelserna får regleras i lokala avtal men de bör då vara godkända på central nivå.¹⁰² I visstidsdirektivet föreligger även där en likabehandlingsprincip men i bemanningsdirektivet avser den ”bindande och generella bestämmelser”¹⁰³ och är därmed snävare i sitt tillämpningsområde.¹⁰⁴

Utöver likabehandlingsprincipen syftar direktivet även till att främja bedrivandet av bemanningsverksamhet genom att ålägga medlemsländerna att kartlägga och röja

⁹⁸ Bemanningsdirektivet, art. 5.

⁹⁹ Bemanningsdirektivet, art. 5.

¹⁰⁰ Bemanningsdirektivet, art. 9.1.

¹⁰¹ SOU 2011:5, s.167.

¹⁰² SOU 2011:5, s. 167ff.

¹⁰³ Se artikel 3.1.f i bemanningsdirektivet.

¹⁰⁴ SOU 2011:5, s.166.

eventuella hinder eller begränsningar i den nationella rätten för anlita av arbetskraft som hyrs ut från bemanningsföretag. Sådana begränsningar får endast förekomma om de motiveras av ett allmänintresse.¹⁰⁵ Bemanningsdirektivet har således dubbla syften: dels att *skydda* arbetstagare genom likabehandlingsprincipen, dels att *främja* bedrivandet av bemanningsverksamhet.¹⁰⁶

Då bemanningsdirektivet målsättning är att dels främja flexibilitet och bemanningsverksamhet dels att skydda de bemanningsanställda, kan direktivet sägas utgöra ett resultat av EU-kommissionens arbete med arbetsmarknadens reformering i form av flexicurity.¹⁰⁷

3.2.2 Uthyrningslagen

Bemanningsdirektivet skulle senast den 5 december 2011 ha implementerats i medlemsländernas nationella rätt vilket för svensk del ännu inte skett.¹⁰⁸ Regeringen har emellertid nu klubbat igenom lagen till genomförandet av direktivet i Sverige som kommer att implementeras den 1 januari 2013.¹⁰⁹ Lagen har fått namnet lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare, men kommer även benämnas uthyrningslagen.¹¹⁰ De idag existerande regleringar avseende uthyrning av arbetskraft i arbetsförmedlingslagen kommer att flyttas till uthyrningslagen i syfte att uppnå en sammanhållen reglering av uthyrningsfrågan.¹¹¹

Den huvudsakliga anledningen till införandet av lagen grundar sig i att det idag i stor utsträckning saknas reglering för uthyrning av arbetskraft i Sverige. Det krävs vidare ytterligare reglering för att uppnå en tydligare och mer sammanhållen reglering. Regeringens utgångspunkt i lagförslaget är att bestämmelserna ska utformas så att de inte avviker från direktivets bestämmelser om anpassning till nationella bestämmelser, vilket innebär att det svenska förslaget kräver vissa kompletterande bestämmelser, tillägg och justeringar för att leva upp till direktivets krav. De möjligheter som finns att göra undantag från vissa bestämmelser ska genom det nationella genomförandet endast utnyttjas där det bedöms vara lämpligt. Uthyrningslagen har därför utformats till en ramlag i syfte att skapa arbetstillfällen och utveckla flexibla arbetsformer för att¹¹²:

”Vidmakthålla den grundläggande principen på arbetsmarknaden att huvudansvaret för regleringen av löne- och anställningsvillkor överläts på arbetsmarknadens parter”¹¹³

¹⁰⁵ Bemanningsdirektivet, art. 4.1.

¹⁰⁶ Bemanningsdirektivet, art. 2.

¹⁰⁷ Edström, Örjan i *Nedslag i den nya arbetsrätten*, s.119.

¹⁰⁸ Bemanningsdirektivet, artikel 11.

¹⁰⁹ <http://www.lag-avtal.se/tidningen/article3594684.ece>

¹¹⁰ <http://www.regeringen.se/sb/d/15532/a/199435>

¹¹¹ Prop. 2011/12:178, s.150.

¹¹² Prop. 2011/12:178, s.26.

¹¹³ SOU 2011:5, s.151.

För svensk del innebär anpassningen till nationella förhållanden vidare att i möjligaste mån undvika detaljregleringar och i stället ange vad parterna ska uppnå. Det är sedan upp till parterna att bestämma hur målet ska uppnås.¹¹⁴

Lagen kommer, i överensstämmelse med direktivet, att tillämpas på arbetstagare anställda i ett bemanningsföretag och avser endast uthyrning av arbetskraft. Lagen kommer att omfatta både offentlig och privat verksamhet och eftersom bemanningsdirektivet är ett minimidirektiv är det därmed tillåtet att ge det nationella förslaget ett vidare tillämpningsområde.¹¹⁵ Då uthyrningslagen bygger på bemanningsdirektivet är lagens övergripande syfte att skydda uthyrda arbetstagare och det arbete de utför genom att erkänna bemanningsföretag som arbetsgivare samt tillförsäkra de uthyrda arbetstagarna en garanti om likabehandling gentemot de direkt anställda i kundföretaget. Undantag från likabehandlingsprincipen är tillåtet i fråga om bland annat lön för tillsvidareanställda arbetstagare som uppbär lön mellan uppdragen. Vidare föreslås bestämmelser som innebär ytterligare skyldigheter för bemannings- och kundföretaget.¹¹⁶ Tillämpningen av likabehandlingsprincipen i Sverige innebär att arbetstagare som utför samma arbetsuppgifter ska ha rätt till samma villkor i fråga om arbets- och anställningsvillkor. I Sverige definieras därför likabehandlingsprincipen som att:¹¹⁷

”En uthyrd arbetstagare under tiden uppdraget varar ska tillförsäkras minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle gälla om han eller hon hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete”¹¹⁸

Bemanningsdirektivets bestämmelser kommer utifrån svenska förhållanden genomföras genom lag och inte kollektivavtal eftersom det då föreligger en risk att vissa arbetstagare inte garanteras de rättigheter som följer av direktivet. I svensk rätt föreligger nämligen inget system för allmängiltiga kollektivavtal där samtliga arbetstagare tillförsäkras de villkor som fastställs i kollektivavtalen, oavsett om de är medlemmar i den avtalslutande organisationen eller inte. EU-domstolen har tidigare i sin praxis underkänt implementeringen genom kollektivavtal av svensk modell, vilket medför att förslaget genomförs i form av lag. Det skulle därmed inte vara förenligt med EU-rätten att genomföra direktivet genom den svenska kollektivavtalsmodellen, i vart fall inte avseende de delar som syftar till att ge arbetstagare en garanti om vissa minimivillkor.¹¹⁹

3.3 De bemanningsanställdas anställningsvillkor

Nedan redogörs för de kollektivavtalsbestämmelser som gäller de bemanningsanställda i tidsbegränsade anställningar. Det kan inledningsvis vara värt att kort nämna kollektivavtalens historia inom bemanningsbranschen då det haft betydelse för branschens expanderings och legitimitet.

¹¹⁴ Prop. 2011/12:178, s.151.

¹¹⁵ Prop. 2011/12:178, s.27ff.

¹¹⁶ Prop. 2011/12:178, s.1.

¹¹⁷ SOU 2011:5, s.166.

¹¹⁸ SOU 2011:5, s.166f.

¹¹⁹ SOU 2011:5, s.150.

År 2000 tecknades det första kollektivavtalet mellan Almega och LO, något som har kommit att innebära ett genombrott för branschen.¹²⁰ Det första kollektivavtalet för bemanningsbranschen tecknades främst i syfte att hindra inhyrd arbetskraft från att underminera giltigheten i de existerande kollektivavtalen för de direkt anställda samt begränsa möjligheten att dumpa löne- och anställningsvillkor. Bemanningsbranschens kollektivavtal etablerade sig i små steg och spred sig vidare till olika yrkesgrupper där LO-avtalet har fått störst symbolisk betydelse för branschens legitimitet och etablering på arbetsmarknaden. Vid avtalets tecknande fanns endast begränsade möjligheter att träffa avtal om visstidsanställningar. Avtalets då viktigaste reglering av visstidsanställningar var vikariat och anställning under sex månader, en anställning som kunde avslutas i förtid med en ömsesidig uppsägningstid om 14 dagar. Bemanningsavtalet bygger sedan 2004 på att möta företagens behov av tillfälliga och korta anställningar.¹²¹

Anställningsvillkoren för arbetstagare anställda i bemanningsföretag bestäms, liksom för de direkt anställda, typiskt sett av kollektivavtalet.¹²² Kollektivavtalen i bemanningsbranschen har en bred täckningsgrad och omfattar näst intill samtliga bemanningsanställda i Sverige.¹²³ Det viktigaste redskapet för att reglera de bemanningsanställdas anställningsvillkor uppges därför enligt LO vara bemanningsavtalet där bl.a. lönesättning, arbetsformer och andra villkor regleras. Både bland arbetsgivare och bland arbetstagare finns ett stort stöd för kollektivavtal på bemanningsområdet samt ett stort intresse av att täckningsgraden är hög. För arbetsgivarna är det viktigt med en hög täckningsgrad för att upprätthålla branschens legitimitet och för arbetstagarna är viktigt det viktigt med en hög täckningsgrad för att garantera att villkoren genomförs.¹²⁴

Sedan legaliseringen av privat uthyrning av arbetskraft har lagstiftarna varit noga med att inte utforma någon särreglering för bemanningsanställda så att det skapas en dualism i arbetsstyrkan.¹²⁵ En dualism karaktäriseras av särregleringar vilket kan riskera att skapa en rad gränsdragningsproblem och svårigheter att överblicka och tolka regelsystemet.¹²⁶ Den svenska lagstiftningens utveckling tyder på en tydlig strävan efter att överbrygga distinktionen mellan arbetstagare som kännetecknar den dualistiska synen. Strävan efter att överbrygga denna distinktion utgör som vi kunnat se en balansering i lagstiftningen mellan flexibilitet och anställningstrygghet.¹²⁷ Den generella arbetsrätten innehåller således inga särskilda undantag för bemanningsanställda och de omfattas av samma lagstiftning och praxis som de direkt anställda, men anställningsvillkoren kan skilja sig åt.¹²⁸

¹²⁰ Bergström, *Den nya arbetsmarknaden: bemanningsbranschens etablering i Sverige*, s.55,69.

¹²¹ *Ibid*, s.78,82.

¹²² Berg, s.15f.

¹²³ SOU 2011:5 s.61.

¹²⁴ Jonsson, Claes-Mikael och Gelin, Linda, *Bemanningsbranschens sociala pris*, 2012, LO, s.30f.

¹²⁵ Se vidare i avsnitt 2.3

¹²⁶ Prop.1992/93:218, s.33f.

¹²⁷ Fahlbeck, s.42,51f.

¹²⁸ Berg, s. 238f.

Bland de större frågetecken som uppkom i samband med arbetsförmedlingslagens ikraftträdande var ändock de anställdas situation i bemanningsföretagen. Regeringen tillsatte därför en utredning i syfte att utreda den särskilda situation som uppkom i fråga om anställningsskydd och anställningsvillkor, då det kan påverka de bemanningsanställdas situation i flera avseenden.¹²⁹ I utredningen diskuterades primärt anställningstryggheten i form av tillsvidareanställning kontra tidsbegränsad anställning. Där konstaterades att flertalet företag tenderade att anställa arbetstagare uppdrag för uppdrag vilket strider mot svensk arbetsrättslagstiftning på grund av huvudregeln om tillsvidareanställning och skulle därför tas avstånd från.¹³⁰

När det kommer till frågan om anställningsskydd och bemanningsföretag finns det två aspekter. Det ena är anställningstryggheten för de anställda i bemanningsföretaget och det andra rör anställningstryggheten för de anställda i kundföretaget. Anställningsförhållandet mellan bemanningsföretaget och arbetstagaren anses generellt mindre komplicerad än den trepartsrelation som uppstår när ett kundföretag hyr in arbetskraft. Problemen blir svårare och situationen mer komplicerad i relationen mellan bemanningsföretag, arbetstagare och kundföretag eftersom den generella arbetsrätten riktar sig mot arbetsgivare och arbetstagare. I trepartsrelationen involveras till synes ytterligare en aktör, kundföretaget, vilket gör situationen juridiskt mer komplicerad.¹³¹

3.4 Kollektivavtal: Bemanningsföretagen och LO-förbunden

§1 Mom.1 Avtalet gäller för företag som hyr ut arbetskraft (bemanningsföretag) och som är medlemmar i Bemanningsföretagen samt deras anställda när de utför arbete för vilket något av arbetstagarförbunden har avtalsrätten.

I avsnitt 2 §3 Mom.1 ”Anställningsformer” fastläs att kollektivavtalets bestämmelser avseende anställningsform gäller istället för LAS och att huvudregel är tillsvidareanställning. För avtal om anställning för visstid gäller särskilda bestämmelser. Avtal om anställning för viss tid får träffas för högst sex månader men upp till tolv månader om facket tillåter. En visstidsanställning enligt dessa bestämmelser får endast träffas med student och avtals- och ålderspensionär. Studenter ska skriftligen kunna intyga att de studerar. Ett avtal om visstidsanställning måste träffas skriftligen.

Ny visstidsanställning, enligt ovan, kan träffas från det att tolv månader förflutit sedan senaste visstidsanställningen upphörde, eller tidigare om facket tillåter.

Avtal om korta återkommande visstidsanställningar är tillåtet om arbetstagaren själv begär det och om denne har en annan huvudsaklig sysselsättning och önskar extraarbete. *Anmärkning: om den lokala fackliga organisationen anser att missbruk av denna bestämmelse sker, äger den påkalla lokal respektive central förhandling i ärendet. Löses*

¹²⁹ Berg, s.107.

¹³⁰ SOU 1997:58, s.9.

¹³¹ Skr.2005/06:91, s.12.

ej tvisten erfordras i fortsättningen överenskommelse med lokal facklig organisation omfattande det företag som tvisten gäller.

Visstidsanställningar kan på arbetsgivarens- eller arbetstagarens begäran avbrytas i förtid med en ömsesidig uppsägningstid om 14 dagar.

Utöver dessa bestämmelser får avtal om arbete för viss tid enligt lag träffas för:

- Vikariat
- Praktikarbete
- Feriearbete
- Med anledning av tjänstgöring enligt lagen om totalförsvarsplikt.

Mom.3 Arbetsgivaren ska senast vid anställningens tillträde till arbetstagare överlämna ett anställningsbevis enligt 6c§ LAS och en kopia ska sändas till det ansvariga arbetstagarförbundets närmaste avdelning.

Mom. 4 Innehåller bestämmelser för de företag som har många korta visstidsanställningar. Dessa företag kan istället för att redovisa varje enskild anställning till det lokala facket, träffa överenskommelse enligt följande. Sådan överenskommelse ska träffas om det inte finns särskilda skäl.

- I samband med att avtal om anställningsvillkoren skrivs med den anställda, fastställs perioden för korta återkommande visstidsanställningar. Denna period får uppgå till högst sex månader
- Företaget redovisar omgående till berört arbetstagarförbund det avtal om villkoren som träffats med den enskilde
- Efter avtalsperiodens slut redovisar företaget till den fackliga organisationen omfattningen av visstidsanställningarna.

4. Analys

Detta sista och avslutande kapitel syftar till att knyta ihop uppsatsen genom att besvara frågeställningen. Inledningsvis ställs visstidsanställda och inhyrda i relation till varandra för att beskriva relationen mellan de två arbetstagarkategorierna. Efter det följer en analys och jämförelse av kollektivavtalsregleringen av tidsbegränsade anställningar genom att ställa de bemanningsanställda i relation till de direkt anställda. I 4.3 besvaras sedan uppsatsens frågeställning för att i 4.4 avsluta med mina egna kommentarer och reflektioner kring ämnet och frågeställningens besvarande samt ge förslag på eventuella framtida forskningsområden.

4.1 Relationen visstidsanställda och inhyrda arbetstagare

Under tredje kvartalet 2012 uppgick antalet visstidsanställda i bemanningsbranschen till omkring 37 000 medan antalet tillsvidareanställda ligger något lägre, omkring 35 000. I jämförelse med samma statistik från 2009 tyder siffrorna av statistiken att döma på en expanderings av bemanningsbranschen från omkring 50 000 anställda till dagens 70 000. Fördelningen mellan antalet tillsvidare- respektive visstidsanställda indikerar att skillnaden i antalet anställda i respektive anställningsform ökat. År 2009 var omkring hälften av de bemanningsanställda anställda på tidsbegränsade kontrakt medan dagens siffror visar att antalet visstidsanställda idag är fler än antalet tillsvidareanställda. Skillnaden ligger på omkring 2000 fler visstidsanställda.^{132 133}

Relationen mellan visstidsanställda och bemanningsanställda är något komplicerad då de ur ett arbetsgivarperspektiv delvis kan sägas fylla samma funktion. Baserat på deras funktion väcks därför frågan om dessa två typer av tillfällig personal är att betrakta som komplement till varandra, eller om de är två olika varandra uteslutande alternativ. Undersökningar och studier på sambandet mellan inhyrd arbetskraft och visstidsanställda pekar på att arbetsgivare som använder sig av inhyrd arbetskraft i större uträkning använder sig av tidsbegränsad arbetskraft under samma period. Resultaten indikerar därmed att dessa två anställningar fungerar som ett komplement till varandra och kan även tolkas så att arbetsplatser som redan har en stor andel visstidsanställda i högre uträkning är mer benägna att hyra in arbetskraft. Användandet av tillfällig personal kräver viss anpassning av arbetsplatsens arbetsorganisation och huruvida den tillfälliga arbetskraften består av inhyrd eller tidsbegränsad anställd personal anses inte utgöra

¹³² Statistiska Centralbyrån, *Kortperiodisk sysselsättningsstatistik för 3:e kvartalet 2012*, s.16.

¹³³ Statistiska Centralbyrån, *Kortperiodisk sysselsättningsstatistik för 4:e kvartalet 2009*, s.12.

någon principiell skillnad. Det innebär i sin tur att arbetsställen som tidigare använt tillfällig arbetskraft är mer benägna att använda inhyrd arbetskraft bl.a. eftersom en anpassning av arbetets organisering redan skett. Användandet av visstidsanställda kan således sägas skapa en grund för en smidigare och snabbare anpassning av den inhyrda arbetskraften. Även det omvända förhållandet råder på så sätt att arbetsplatser som tidigare använt sig av inhyrd arbetskraft tenderar att lättare kunna ta in visstidsanställda.¹³⁴ Av funktionen att döma kan inhyrning således fungera som ett komplement eller alternativ till tidsbegränsade anställningar.¹³⁵

Det finns ett fåtal studier som genomförts i syfte att undersöka och belysa relationen mellan tillfällig arbetskraft som pekar på att förutsättningarna för användningen av det skiljer sig mellan olika sektorer. En studie inom sjukvården visar att inhyrning av arbetskraft blev det slutliga resultatet, och enda möjligheten, att hantera personalbrist på ett sjukhus där en central personalpool initialt inrättats för att undvika uppsägningar i en uppkommen arbetsbristsituation. Möjligheten att använda visstidsanställda arbetskraft minskade emellertid efter ett tag, vilket resulterade i personalbrist och inhyrning av arbetskraft blev det enda alternativet att hantera temporär bemanning.¹³⁶ Exemplet synliggör relationen mellan de inhyrda och visstidsanställda genom att illustrera hur dessa bemanningslösningar efterträdde varandra som en följd av ständigt förändrade organisatoriska och ekonomiska förutsättningar. Organisatoriska förutsättningar kan således reproducera ett särskilt mönster för användningen av tillfällig arbetskraft.¹³⁷ En rapport från Teknikföretagen kan vidare illustrera relationen mellan inhyrda och visstidsanställda då 80 % av företagen uppger att inhyrda arbetstagare är de som får gå först vid neddragningar, jämfört med 39 % som uppger att de visstidsanställda får gå först. Slutligen uppger arbetsgivarna att det enklare och snabbare går att utveckla inhyrd och tillfälligt anställd arbetskraft vilket är anledningen till att de får gå vid neddragningar.¹³⁸

4.2 Kollektivavtalsjämförelse

Till att börja med utgör den fasta tillsvidareanställningen den huvudsakliga anställningsformen i både metallavtalet och bemanningsavtalet. Visstidsanställningar utgör således undantag från huvudregeln vilket står i linje med grundtanken om anställningstrygghet i LAS. Regleringen av visstidsanställningar är därmed kopplat till den fasta anställningen vilket medför att tanken om visstidsanställningar är att de endast under en begränsad tid får träffas med arbetstagaren.¹³⁹ Visstidsanställningar utgör ett komplement när det uppstår behov av tillfällig arbetskraft. Det föreligger däremot t.ex. i metallavtalet ingen rättighet för arbetstagaren att bli tillsvidareanställd om visstidsanställningen löper ut, utan att arbetsgivaren meddelat arbetstagare om att fortsatt

¹³⁴ Bergström, *Den nya arbetsmarknaden: bemanningsbranschens etablering i Sverige*, s.127f.

¹³⁵ Adlercreutz, s.192f.

¹³⁶ Bergström, s.141.

¹³⁷ *Ibid*, s.132,151.

¹³⁸ *Teknikföretag och bemanningspersonal 2009 – hur påverkas inhyrningen av konjunkturen?*, s.15f.

¹³⁹ Se avsnitt 2.2.2.

anställning inte kommer att erbjudas. Denna syn på kopplingen mellan visstidsanställningar och tillsvidareanställningar bekräftas i kommentarerna till metallavtalet och torde innebära en minskad trygghet för arbetstagaren.¹⁴⁰ Sammanfattningsvis används visstidsanställningar enligt de båda avtalen då det finns ett arbetskraftsbehov som bedöms vara begränsat i tid eller om behovet framstår som osäkert alternativt att anställningstiden av annat skäl bör begränsas. Tillsvidareanställningen används i metallavtalet då en sluttid för anställningen inte går att bedöma.¹⁴¹ Tanken i avtalens regleringar är därmed att visstidsanställningar ska ske under så lång tid som krävs.

Det föreligger i de båda kollektivavtalen ett krav på att skriftligen träffa överenskommelse om visstidsanställningar. Här föreligger dock en skillnad då det i bemanningsavtalet åligger arbetsgivaren en skyldighet att lämna skriftlig information om anställningen enligt bestämmelserna i 6c § LAS. I metallavtalet föreligger inget uttryckligt krav att anställningsbevis måste tecknas men kravet på skriftlighet kan tänkas innefatta även sådana uppgifter som följer av 6c § LAS. Dock nämns aldrig vad det skriftliga avtalet faktiskt ska innehålla. I bemanningsavtalet är detta dock ett explicit krav för att säkerställa att anställningsbevis tecknas, vilket kan ses som en åtgärd för att säkerställa användandet och kontrollera ingåendet av avtal om visstidsanställningar. En kontroll som syftar till att begränsa arbetsgivarens handlingsutrymme till fördel för arbetstagarens trygghet.

Vad gäller regleringen av visstidsanställningar föreligger inledningsvis i bemanningsavtalet ingen lägre gräns för längden av visstidsanställningar medan det i metallavtalet föreligger en lägsta gräns om en månad. I bemanningsavtalet kan en arbetstagare i regel vara visstidsanställd en gång och anställningen får vara i max sex månader men kan i vissa fall, enligt överenskommelse med det lokala fackförbundet, uppgå till tolv månader.¹⁴² Till kollektivavtalet har även en karensregel infogats som hindrar arbetsgivaren från att, inom loppet av ett år från det att senaste visstidsanställningen löpt ut, anställa samma arbetstagare i en ny visstidsanställning. För att det ska kunna ske krävs ett medgivande från facket. Enligt metallavtalet kan en arbetstagare visstidsanställas för tid upp till tolv månader utan krav på godkännande från fackförbundet. Här föreligger således en skillnad i avtalen som innebär en minskad och mer inskränkt rätt för bemanningsföretagen att visstidsanställa arbetstagare då anställningar som avser längre tid än sex månader kräver fackets godkännande. En sådan reglering förefaller vara tryggare för den bemanningsanställda jämfört med den direkt anställda då arbetsgivarens handlingsutrymme inskränks.

Vad gäller definitionen av visstidsanställningar ersätter båda avtalens bestämmelser reglerna för visstidsanställningar i 5 och 6 §§ LAS. I bemanningsavtalet gäller dock lagens regler för anställningar om vikariat, praktik, feriearbete samt tjänstgöring enligt lagen om totalförsvarsplikt. Avtalet för IF Metall innehåller varken en lika specifik reglering eller lika många olika former av visstidsanställning. Innehållet utgörs i stället av

¹⁴⁰ *Gemensamma avtalskommentarer Teknikavtalet IF Metall, 2007-2010*, s.140.

¹⁴¹ *Ibid* s.136.

¹⁴² Jonsson och Gelin, *Bemanningsbranschens sociala pris*, s.16.

en generell formulering av visstidsanställningar med en tillhörande lägsta respektive längsta tidsrymd. I kommentarerna till avtalet anges att begreppet visstidsanställning ska användas oavsett om anställningen avser användas för att lösa behov av arbetskraft vid uppkommen arbetstopp, för att pröva arbetstagarens lämplighet, använda specialkunskaper eller lösa frånvaro. Begreppet visstidsanställning ska användas i samtliga fall för att inte blanda ihop med begreppen i LAS som kan leda till att lagens regler felaktigt tillämpa framför de bestämmelser som finns i kollektivavtalet.¹⁴³ Anledningen till att detta understryks i kommentarerna till avtalet är förmodligen för att i möjligaste mån skapa ordning på avtalsområdet.¹⁴⁴ Definitionen av visstidsanställningar i metallavtalet är därmed mindre snäv i sin definition och innefattar alla tänkbara former av tidsbegränsade anställningar som ryms inom ramen för den tidsrymd som stadgas. Regleringen av visstidsanställningar enligt de tidsramarna i föregående stycke gäller i bemanningsavtalet endast studenter och ålderspensionärer medan motsvarande reglering gäller alla typer av visstidsanställningar i metallavtalet. Detta förefaller innebära en tryggare reglering i bemanningsavtalet för den anställde då rätten för arbetsgivaren att träffa avtal om visstidsanställningar är mer begränsad i fråga om definition och tidsrymd.

Regleringen av visstidsanställningar är som vi kunnat se i metallavtalet mer generellt utformat så att alla tänkbara former av visstidsanställningsformer ryms inom definitionen och regleringen medan bemanningsavtalet endast har en och samma form för pensionärer och studenter. Kommentarna till metallavtalet ger i sin definition av visstidsanställningar uttryck för att sådana ska träffas enligt bestämmelserna även om anställningen är avsedd att pröva arbetstagarens kompetens. Provanställningar förekommer således inte enligt definitionen och regleringen i LAS, vilket innebär att provanställningar är att likställa med visstidsanställningar. På grund av motstånd från LO-sidan när det första bemanningsavtalet träffades föreligger inte heller i detta avtal någon benämning av provanställningar.¹⁴⁵ Den reglering som gäller visstidsanställningar är dock förhållandevis lik den som gäller för provanställningar i LAS då anställningen i regel får pågå under 6 månader.¹⁴⁶

Beträffande möjligheten att avbryta visstidsanställningar i förtid förefaller en förhållandevis stor skillnad föreligga mellan de två kollektivavtalen. Bemanningsavtalet ger en uttrycklig rätt för båda parter att avbryta en visstidsanställning med en ömsesidig uppsägningstid om 14 dagar, någon sådan reglering går inte att återfinna i metallavtalet. För att avbryta en visstidsanställning i bemanningsavtalet i förtid krävs dessutom ingen saklig grund.¹⁴⁷ Denna reglering kan naturligtvis innebära försämring av arbetstagarens anställningstrygghet och ger intryck av att flexibilitetsaspekten vunnit mark då arbetsgivarens handlingsutrymme utökats. I metallavtalet gäller som princip att en visstidsanställning inte kan avbrytas i förtid, om det inte specifikt har reglerats i anställningsavtalet. I sådant fall måste det explicit anges i anställningsavtalet att visstidsanställningen kan sägas upp under anställningstiden, annars löper den till avtalets

¹⁴³ Gemensamma avtalskommentarer Teknikvalet och IF Metall, s.136.

¹⁴⁴ Se AD 2006 nr 82.

¹⁴⁵ Se avsnitt 3.3.

¹⁴⁶ Se avsnitt 2.2.2.

¹⁴⁷ Bemanningsavtalet §3 Mom.1.

slut. Det finns olika sätt att föreskriva rätten att avbryta anställningen i förtid och parterna rekommenderar att avtal om så kallade långstaaanställningar träffas.¹⁴⁸ Visstidsanställningar kan således, om det regleras i anställningsavtalen, avbrytas i förtid och då föreligger ett krav på saklig grund. Angående saklig grund bör understrykas att begreppet påverkas av anställningstidens längd eftersom anställningsskyddet enligt praxis är starkare ju längre man varit anställd. I metallavtalet föreligger alltså en rekommendation från parterna att träffa långstaaanställningar, men det utgör ingen absolut skyldighet och har därmed karaktären av en ordningsföreskrift. Trots att visstidsanställningar träffas för att pröva arbetstagarens lämplighet krävs saklig grund där arbetsgivaren ska kunna påvisa att arbetstagaren inte är lämplig för arbetet. Arbetsbrist utgör i metallavtalet alltid saklig grund.¹⁴⁹ I fråga om denna reglering ger således bemanningsavtalet intryck av att ge arbetstagaren en otryggare anställning än i metallavtalet.

Avseende rätten att träffa visstidsanställningar som avviker från den angivna tidsrymden i de båda avtalet föreligger viss skillnad. I bemanningsavtalet föreligger ett krav på att arbetstagaren själv begär att avtal om kortare anställningar träffas medan det i metallavtalet är tillåtet att, utan facket's tillåtelse, träffa avtal kortare än en månad men då endast med studenter, ålderspensionärer eller de som har förstärkt företrädesrätt enligt mom.3. Avseende arbetstagare som inte faller under de nyss nämnda kategorierna och är anställda under kortare tid än en månad samt alla tänkbara visstidsanställningar som överstiger tolv månader, föreligger i metallavtalet dock krav på facket's godkännande.

De regleringarna som ur anställningstrygghetssynpunkt förefaller vara viktigast är de regleringar som är av spärrkaraktär. Dessa syftar till att hindra arbetsgivaren från att missbruka visstidsanställningar genom att minska dennes ensidiga handelsutrymme. Exempel på en ”spärregel” är den bestämmelse som i bemanningsavtalet hindrar arbetsgivaren från att anställa en arbetstagare under kort tid i korta återkommande anställningar samt bestämmelsen som kräver facket's medgivande för visstidsanställningar som överstiger sex månader. I metallavtalet föreligger motsvarande spärr om visstidsanställningen väntas överstiga tolv månader, eller understiger en månad för de som inte är studenter, pensionärer eller har förstärkt företrädesrätt. Reglerna syftar till att ge facket inflytande över visstidsanställningen för att öka anställningstryggheten för arbetstagaren. Skillnad avseende spärreglerna föreligger dock mellan de båda avtalen då handlingsutrymmet för arbetsgivaren i metallavtalet är större än vad som är fallet i bemanningsavtalet. Exempelvis kan en arbetsgivare överhuvudtaget inte träffa avtal om korta visstidsanställningar sådana får endast ske om de ingås på arbetstagarens initiativ. Avseende studenter och pensionärer i metallavtalet är det tillåtet för arbetsgivaren att träffa liknande avtal utan krav på facket's godkännande. Detta exempel illustrerar bäst det som förefaller vara den övergripande skillnaden i avtalen. I bemanningsavtalet föreligger fler spärrar i regleringen av visstidsanställningar medan motsvarande bestämmelser även i metallavtalet kan inskränka arbetsgivarens handlingsutrymme, men då när det är frågan om längre tidsrymder alternativt kräver facket's medgivande istället för arbetstagarens initiativ. Det finns inte en enda bestämmelse i metallavtalet som uttryckligen förbjuder

¹⁴⁸ Se avsnitt 2.2.2.1.

¹⁴⁹ Kommentarer till Teknikavtalet, s.140.

arbetsgivaren från viss handling beträffande att träffa avtal om visstidsanställningar, något som alltså förekommer i bemanningsavtalet.

Avslutningsvis ersätter bestämmelserna i de båda kollektivavtalen helt, eller delvis, reglerna om visstidsanställningar i LAS och vissa bestämmelser förefaller därför ha karaktären av ordningsföreskrifter och utgör således inga direkta skyldigheter. Följden blir då att bestämmelserna snarare har karaktären av rekommendationer och rekommendation som inte följs resulterar inte i ogiltighet av handling. Ett exempel på detta är att det varken i metallavtalet eller i bemanningsavtalet föreligger någon formell skyldighet för arbetsgivaren att informera en arbetstagar i en visstidsanställning som inte kommer att få fortsatt anställning efter det att anställningstiden löpt ut. 15§ LAS ålägger arbetsgivaren att informera den visstidsanställda om detta men samtidigt är det en dispositiv reglering som inte i något av avtalen verkar vara en direkt skyldighet. Det föreligger dock rekommendationer bl.a. i metallavtalet att arbetsgivaren i så god tid som möjligt meddelar arbetstagar om att fortsatt anställning inte kommer att erbjudas.¹⁵⁰

4.3 Har den bemanningsanställda en otryggare visstidsanställning än den direkt anställda?

Utifrån jämförelsen av regleringen som redovisats i föregående avsnitt samt det faktum att de båda kategorierna arbetstagar omfattas av samma lagstiftning förefaller den bemanningsanställda inte ha en otryggare visstidsanställning än den direkt anställda. Bemanningsdirektivet ger emellertid arbetsmarknadens parter rätten att avvika från likabehandlingsprincipen vilket kan innebära att de bemanningsanställdas villkor kan skilja sig från de direkt anställda men bestämmelserna får som vi kunnat se inte innebära en försvagning av det grundläggande skyddet i bemanningsdirektivet.¹⁵¹ De bemanningsanställdas villkor förefaller därför inte vara sämre än de som är direkt anställda. Kollektivavtalens utformning och semidispositivitetens utgång har således varit avgörande för svaret på frågeställningen då lagen innehållit begränsad vägledning. Rättsfallet i avsnitt 2.2.2 belyser dessutom Arbetsdomstolens syn på möjligheten att göra avsteg från lag och indikerar att semidispositiviteten sträcker sig långt i denna fråga vilket bekräftar den svenska modellen och dess praktiska betydelse.

Anledningarna till att den bemanningsanställda inte förefaller ha en otryggare anställning ligger huvudsakligen i bemanningsavtalets reglering som innehåller fler spärrar vilka inskränker arbetsgivarens rätt att träffa avtal med arbetstagar om en visstidsanställning. Antingen föreligger ett krav på att fackförbundet är involverat och överenskommer med arbetsgivaren, eller också krävs arbetstagarens eget initiativ till att ingå avtal om visstidsanställning. I metallavtalet föreligger liknande krav då facket även i här måste involveras men sådana krav föreligger efter att längre tid fortlöpt vilket tyder på att arbetsgivaren har större handlingsutrymme, åtminstone under en längre tid. I bemanningsavtalet har således infogats en kontroll/spärr-funktion som kräver fackets medgivande i tidigare skede, alternativt att arbetstagar själv tar initiativ till avtal om en visstidsanställning.

¹⁵⁰ Ibid s.140.

¹⁵¹ Se avsnitt 3.2.1.

Vad gäller regleringen i bemanningsavtalet avseende rätten att avbryta en visstidsanställning i förtid föreligger dock en försämring för arbetstagaren. I metallavtalet föreligger som bekant ingen explicit föreskriven rätt för arbetsgivaren att avbryta visstidsavtal i förtid. Det föreligger dock, som vi kunnat se i kommentarerna till avtalet, en möjlighet att träffa avtal om rätt av avbryta anställningen om dessa bestämmelser infogas i anställningsavtalet. Huruvida denna bestämmelse har praktisk betydelse och i vilken uträkning den tillämpas är svårt att säga, men eftersom rätten att träffa avtal om uppsägning föreligger torde det inte vara allt för ovanligt. Det föreligger dock i metallavtalet ett krav på saklig grund för att få avsluta en visstidsanställning vilket bemanningsavtalet inte föreskriver. Detta kan naturligtvis innebära en större otrygghet för den bemanningsanställda.

Då övriga bestämmelser ställs i relation till varandra förefaller den bemanningsanställda trots allt inte ha en otryggare anställning mycket på grund av den ökade kontrollen och arbetsgivarens mer inskränkta handlingsutrymme samt tillämpningsområdet för visstidsanställningar. Motsvarande bestämmelser i metallavtalet omfattar alla tänkbara arbetstagare vilket gör bemanningsavtalet mer inskränkt i sitt tillämpningsområde.

Slutligen föreligger i bemanningsavtalet en till synes betydelsefull spärr som påverkar arbetsgivarens handlingsutrymme. Den så kallade karensregeln innebär att den bemanningsanställda i regel inte kan visstidsanställas inom ett år från det att den senaste visstidsanställningen löpt ut. I avtalet anges explicit att bestämmelsen syftar till att hindra arbetsgivaren från att missbruka den tidsbegränsade anställningsformen. Någon motsvarande bestämmelse i metallavtalet förekommer inte och den torde i praktiken inskränka arbetsgivarens handlingsutrymme relativt mycket.

4.4 Avslutande kommentarer

Att besvara uppsatsens frågeställning har varit svårt och svaret inte lika enkelt som det till en början föreföll vara. Till att börja med är frågeställningen mycket generellt formulerad, vilket försvårar besvarandet av den då visstidsanställningar innefattar många olika anställningsformer med relativt skilda regleringar. Det går därför inte att behandla visstidsanställningar som en homogen grupp. Det går emellertid att dra ett antal slutsatser utifrån kollektivavtalsjämförelsen som leder fram till ett besvarande av frågeställningen. Då jag även studerat andra kollektivavtal på arbetsmarknaden har jag konstaterat att mycket olika bestämmelser gäller för visstidsanställningar vilket har visat att kollektivavtalen både kan förbättra och försämrats arbetstagarens villkor. Bestämmelserna utgör i många kollektivavtal ett nät av regleringar och kräver en pussläggning för att reda ut vilka villkor som gäller och hur de ser ut i praktiken. Om de olika bestämmelserna sedan ställs i relation till varandra uppstår ytterligare problematik som kräver en hel del relativt avancerad tolkning. Den nya regleringen som trädde i kraft år 2007 förefaller ha minskat skillnaden mellan de olika formerna av visstidsanställningar sinsemellan. Genom inrättandet av allmän visstidsanställning föreligger idag inget formellt hinder för arbetsgivaren att anställa på tidsbegränsade kontrakt i syfte att täcka upp för permanenta behov av arbetskraft. Regleringen av visstidsanställningar, både i lagen, men även i kollektivavtalen verkar tyda på att flexibilitetsaspekten vinner allt mer mark. Något diskussionen om flexicurity i avsnitt 2.3 antyder. Vidare har besvarande av

frågeställningen visat hur tät relationen mellan politik, ekonomi och juridisk är vilket ofta gör det svårt att skilja dem åt. Det är framförallt svårt att skilja på politik och juridik när en frågeställning som denna ska besvaras. Eftersom reglerna om visstidsanställningar är dispositiva öppnas det upp för diskussioner mellan arbetsgivarna och fackförbunden och det gäller därför att skilja juridiken från politiken och inte färgas av aktörernas olika åsikter och tankar i slutsatsen samt vid frågeställningens besvarande.

Forskningen kring inhyrda och visstidsanställda är knapphändig och de fåtal studier som finns jämför villkor mellan visstidsanställda och bemanningsanställda arbetstagare med en tillsvidareanställning. Eftersom både visstidsanställda och bemanningsanställda tillhör kategorin atypiska arbeten förefaller det inte vara lika angeläget och fruktbart att studera dessa arbetstagarkategorier. Avsnitt 4.1 visar hur denna relation och komplexitet ser ut i praktiken eftersom anställningarna ses som ett komplement till varandra. Det ter sig svårare att studera kategorier som är förhållandevis lika än om t.ex. de direkt anställda i tillsvidareanställningar skulle ställas i relation till visstidsanställda i bemanningsföretag. Å andra sidan kan de tänkas inte utgöra jämförbara grupper. Det har vidare varit svårt att veta vad som åsyftas när det talas om tillfällig arbetskraft. Ibland har man syftat på de direkt anställda i visstidskontrakt, ibland har man syftat på bemanningsanställda och då ofta de som har tillsvidareanställningar.

Ytterligare något jag noterat som har försvårat processen något är att då frågan om anställningstrygghet diskuteras handlar det oftast om lönefrågor och andra ekonomiskt relaterade begrepp. Eftersom den här uppsatsen inte studerat några ekonomiska begrepp har det stundtals varit svårt att veta vad som innefattas i begreppet anställningsvillkor då det oftast refereras till löner och andra anställningsförmåner.

Utifrån svaret på frågeställningen i den här uppsatsen förefaller alltså den bemanningsanställda inte ha en otryggare visstidsanställning än den direkt anställda. Huruvida den bemanningsanställda däremot har en tryggare anställning än den direkt anställda är emellertid en annan fråga. Eftersom frågan inte faller under uppsatsens forskningsområde kommer den inte att besvaras men det skulle kunna vara en intressant fråga för framtida forskning att söka svar på. På grund av den stora bristen på tillgång till material och forskning kring visstidsanställda och bemanningsanställda i visstidsanställningar borde det överhuvudtaget vara ett område för framtida forskning att söka svar på.

Källförteckning

Offentligt tryck

Ds 2005:15, *Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen*

Ds 2003:27, *Företags- och anställningsformer i förändring*

Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag

KOM(2002) 149 slutlig. Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om arbetsvillkor för personal som hyrs ut av bemanningsföretag

Proposition 2011/12:178, *Lag om uthyrning av arbetstagare*

Proposition 2006/07:111, *Bättre möjlighet till tidsbegränsad anställning m.m.*

Proposition 2001/02:97, *Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, m.m.*

Proposition 1992/93:218, *Om avreglering av arbetsförmedlingsmonopolet*

SOU 2011:11, *Långtidsutredningen 2011. Huvudbetänkande*

SOU 2011:5, *Bemanningsdirektivets genomförande i Sverige*

SOU 1997:58, *Anställningsvillkor i bemanningsföretag*

rskr. 2005/06:91, *Anställningsvillkor i bemanningsföretag*

Rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS

Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP

Litteratur

- Adlercreutz, Axel och Mulder, Bernard Johann, *Svensk arbetsrätt*, 2007, Stockholm: Norstedts Juridik.
- Andersson Joonas, Pernilla och Wadensjö Eskil, *Bemanningsbranschen 1998-2005: En bransch i förändring?*, 2010, SOFI
- Andersson Joonas Pernilla och Wadensjö Eskil, *Other forms of Employment: Temporary Employment Agencies and Self-Employment*, 2004, Discussion Paper No.1166
- Anställda och penetrationsgrad i bemanningsbranschen 2011– bemanningsföretagens utveckling, 2011, Bemanningföretagen
- Berg, Annika, *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling. En studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag*, 2008, Juristförlaget i Lund.
- Bergström, Ola, *Den nya arbetsmarknaden: bemanningsbranschens etablering i Sverige*, 1. uppl. 2007, Lund: Academia Acta.
- Edström, Örjan, *Nedslag i den nya arbetsrätten*, 2012, Författarna och Liber AB.
- Fahlbeck, Reinhold, *Flexibilisation of working life: potentials and challenges for labour law: an international analysis*, 1998, Juristförlaget i Lund
- Furåker, Bengt, *Arbetslivet*, 2002, Lund: Studentlitteratur
- Gemensamma avtalskommentarer till Teknikavtalet IF Metall 2007-2010:
http://www.volvoklubben.se/_download/aol/k_teknik.pdf
- Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, 2. uppl. 2011, Studentlitteratur
- Gunnars, Lena, *Kvinnor missgynnas av kollektivavtalen*, Publicerad 2012-11-22 14:03, Lag&Avtal:
<http://www.lag-avtal.se/nyheter/avtal/kollektivavtal/article3589340.ece> (hämtad 2012-12-04)
- Holke, Dan, Olauson, Erland, *Medbestämmandelagen: med kommentar*, 5. uppl. 2012, Nordstedts Juridik
- Jonsson, Claes-Miachel och Gelin, Linda, *Bemanningsbranschens sociala pris*, 2012, Stockholm: LO-tryckeriet:
<http://mb.cision.com/Public/706/9334484/b2f50fc7fbae3d26.pdf>
- Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 6., [uppdaterade och omarb.] uppl.2010, Uppsala: Institut för bank- och affärsjuridik (IBA)

Ländin, Birgitta, *Riksdagen klubbade uthyrningslag*, Publicerad 2012-11-29
16:02, Lag&Avtal:

<http://www.lag-avtal.se/tidningen/article3594684.ece> (hämtad 2012-12-04)

Malmberg, Jonas, *Vad handlar arbetsrättslig reglering om? En essä om arbetsrättens uppgifter*, Working Paper 2010:9, Uppsala Faculty of Law

Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 4. omarb. uppl., 2011, Norstedts juridik

Rönmar, Mia *Den svenska arbetsrätten i internationell belysning* i Rauhur, Daniel, Falkenhall, Björn (red.), *Arbetsrätt rörlighet och tillväxt*, 2006, Elanders Stockholm

Sandgren, Claes, *Om empiri och rättsvetenskap del I*, Juridisk Tidskrift Nr 3 1995-96

Sandgren, Claes, *Om empiri och rättsvetenskap del II*, Juridisk Tidskrift Nr 4 1995/96

SCB, *Kortperiodisk sysselsättningsstatistik 3:e kvartalet 2012* (hämtad 2012-11-15)

SCB, *Kortperiodisk sysselsättningsstatistik för 4:e kvartalet 2009* (hämtad 2012-11-15)

Sigeman, Tore, *Arbetsrätten: en översikt*, 5. [rev och utök.] uppl. 2010, Nordstedts juridik

Teknikföretag och bemanningspersonal 2009 – hur påverkas inhyrningen av konjunkturen?:

http://www.teknikforetagen.se/Documents/Ekonomisk_analys/Bemanningsrapport%202009.pdf

Ulander-Wännman, Carin, *Flexibilitet – en dominerande diskurs i de anställningsvillkor som rör sysselsättningsstrygghet för arbetstagare i kommun och landsting*, 2012:20, IFAU

Ulander-Wännman, Carin, *Flexicurity, LAS och normativa krockar* i Edström, Nyström och Malmberg (red.) *Nedslag i den nya arbetsrätten*, 2012, Författarna och Liber AB

Åhnberg, Lars, *Tema Visstid*, 1.utg. 2007, Uppsala

Öman, Sören, *Anställningsskyddspraxis*, 6., [rev.utök.] uppl. 2012, Stockholm: Jure

Ömleback, Emma, *Ständigt standby – en rapport om visstidsanställdas villkor*, 2011, Kommunal:

http://www.kommunal.se/PageFiles/89863/Standigt_standby-rapport_om_visstidsanstalldas_villkor_laguplost.pdf

Örstadius, Kristoffer, *Nu ska Proffice rekrytera arbetsförmedlare*, Publicerad 2012-09-17, Dagens Nyheter:

<http://www.dn.se/ekonomi/nu-ska-proffice-rekrytera-arbetsformedlare> (hämtad 2012-10-20)

Rättsfallsförteckning

AD 2006 nr 82

Övrigt

Arbetsdepartementet, *Lag om uthyrning av arbetstagare*:

<http://www.regeringen.se/sb/d/15532/a/199435> (hämtad 2012-11-06)

Bilaga 1

§ 9

§ 9 Anställnings ingående och upphörande

Mom 1 Visstidsanställning

Visstidsanställning på avtalsområdet sker enbart enligt detta avtal, som helt ersätter reglerna om visstidsanställning i lagen om anställningsskydd.

Ett avtal om visstidsanställning mellan arbetsgivare och arbetstagare ska vara skriftligt.

Utan stöd av lokal överenskommelse kan arbetsgivare och arbetstagare träffa avtal om visstidsanställning om minst en månads och högst tolv månaders anställningstid. Om arbetstagaren är studerande eller pensionär eller har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt enligt mom 3 kan arbetsgivaren och arbetstagaren även avtala om visstidsanställning som är kortare än en månad. Arbetsgivaren ska underrätta verkstadsklubb om visstidsanställningar enligt detta stycke.

Med stöd av lokal överenskommelse kan arbetsgivare och arbetstagare träffa avtal om visstidsanställning som medför att arbetstagaren kommer att vara visstidsanställd under längre tid än tolv månader under en treårsperiod.

Anmärkning

Kravet på lokal överenskommelse för mycket korta visstidsanställningar, i andra fall än då arbetstagaren är studerande eller pensionär eller har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt enligt mom 3, syftar till att undvika att det utvecklas ett utbrett system där visstidsanställningar används för t.ex. frekvent återkommande endagsanställningar (s.k. daglönare). Parterna är dock ense om att korta visstidsanställningar kan vara fullt berättigade. Visstidsanställning avseende den som har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt enligt mom 3 ska inte vara kortare än en dag.

Saknas verkstadsklubb kan arbetsgivaren och arbetstagaren avtala om visstidsanställning utan stöd av överenskommelse med den fackliga organisationen, som dock ska underrättas om varje särskilt fall.

Anmärkning

Om den fackliga organisationen anser att missbruk av bestämmelsen i sista stycket sker äger den påkalla lokal respektive central förhandling i ärendet. Löses ej tvisten gäller för det företag som tvisten gäller i fortsättningen samma regler som för företag där verkstadsklubb finns.

36

